

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
„Dr. Mijo Mirković“

ANTONELA UŠIĆ

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA
Diplomski rad

Pula, 2019.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
„Dr. Mijo Mirković“

ANTONELA UŠIĆ

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA
Diplomski rad

JMBAG: 0303049262, redovni student
Studijski smjer: Ekonomija
Predmet: Tržište rada i socijalna politika
Znanstveno područje: Društvene znanosti
Znanstveno polje: Ekonomija
Znanstvena grana: Ljudski potencijali
Mentor: prof. dr. sc. Marija Bušelić

Pula, lipanj 2019.

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani Antonela Ušić, kandidat za magistra ekonomije, smjera Ekonomija, ovime izjavljujem da je ovaj diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio diplomskog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

Antonela Ušić

U Puli, 27.6.2019. godine

IZJAVA
o korištenju autorskog djela

Ja, Antonela Ušić dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj diplomski rad pod nazivom Diskriminacija na tržištu rada, koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

U Puli, 27.6.2019.

Potpis
Antonela Ušić

SADRŽAJ

1. UVOD	1
1.1. HIPOTEZE RADA.....	1
1.2. CILJ I SVRHA RADA.....	2
1.3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	3
1.4. STRUKTURA RADA.....	2
2. DISKRIMINACIJA	4
2.1. POVIJESNO PODRIJETLO I POIMANJE DISKRIMINACIJE.....	4
2.2. OBLICI DISKRIMINACIJE	7
2.3. PRAVNI SUSTAV I ZABRANA DISKRIMINACIJE	7
3. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA.....	13
3.1. OSNOVE DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA.....	13
3.2. TEORIJE I POKAZATELJI DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA	14
3.3. OBLICI DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA	17
3.4. OPSEG DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA	18
3.5. VRSTE POSLOVA PREMA BOJI OVRATNIKA	20
4. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA.....	22
4.1. EKONOMSKE MOGUĆNOSTI ŽENA	22
4.2. POLOŽAJ ŽENA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA	24
4.3. BUDUĆE PREPORUKE.....	29
5. DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA.....	32
5.1. ANALIZA PORTALA MOJ POSAO.....	32
5.2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA INSTITUTA IVO PILAR.....	34
5.3. AKTUALNO STANJE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA.....	35
6. DJEČJI RAD	38
6.1. RAD DJECE U SVIJETU	38
6.2. MEĐUNARODNI OKVIR BORBE PROTIV RADA DJECE.....	41
6.3. RAD DJECE U REPUBLICI HRVATSKOJ	43
7. MJERE ANTIDISKRIMINACIJSKE POLITIKE-SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE	46
7.1. O ANTIDISKRIMINACIJSKIM POLITIKAMA	46
7.2. KONCEPT USPOREDIVE VRIJEDNOSTI	48
7.3. KONCEPT FLEKSIGURNOSTI	49
7.4. ANTIDISKRIMINACIJSKE POLITIKE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA .	51

8. EUROPSKA POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI.....	55
8.1. PROMICANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI.....	55
8.2. PROVEDBA I JAČANJE POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA TRŽIŠTU RADA	56
9. ZAKLJUČAK	60
SAŽETAK	62
SUMMARY	63
LITERATURA	64
POPIS SLIKA	67
POPIS TABLICA.....	68
POPIS GRAFIKONA.....	69

1. UVOD

Ovaj rad obrađuje problematiku diskriminacije na tržištu rada. Riječ je o aktualnoj i suvremenoj problematici, prema kojoj sve intenzivniji interes usmjeravaju dionici na međunarodnoj razini.

Tržište rada po mnogočemu ima osobit značaj na razini nekog gospodarstva i na primjeru društva. Sukladno tome, često se u znanstvenom i stručnom krugu ističe kako je riječ o vodećem tržištu na razini gospodarskog sustava, čija analiza daje opsežan uvid u cjelovito stanje tog sustava. Nepovoljna obilježja i negativni trend kretanja vodećih pokazatelja u svezi tržišta rada svjedoče o lošem gospodarskom i socijalnom okruženju promatranog područja. Misli se pri tome na visoke stope nezaposlenosti, visoki udio mladih u ukupno nezaposlenima, niske plaće, loše uvjete rada i visoke stope diskriminacije.

S obzirom na socio-ekonomski značaj tržišta rada, u suvremeno doba sve se intenzivnije promovira značaj osiguranja stabilnosti i održivosti ovog sustava. Kako bi se u praksi to osiguralo države sve češće provode razne strategije, aktivnosti i politike koje za svrhu imaju navedeno. Ogledni primjer takvog djelovanja može se razmatrati na razini gospodarstva Europske unije, kao i individualno na primjeru njezinih država članica. Sukladno punopravnom članstvu Hrvatske u Europskoj uniji, evidentan je sve uspješniji angažman u ovome smjeru.

1.1. HIPOTEZE RADA

Tržište rada ključni je podsustav svakog gospodarstvenog sustava, koji ukazuje i na opće stanje u socijalnom okruženju.

Tendencija suvremenih i dugoročno orijentiranih gospodarstava i društava svijeta je osiguranje stabilnosti tržišta rada, njegove učinkovitosti i efikasnosti. U svrhu realizacije navedenog jedna od elementarnih stavki je reduciranje i otklanjanje svih oblika diskriminacije.

Diskriminacija na tržištu rada jedno je od razornih ograničenja dugoročnog i socijalno pravednog razvoja gospodarstva i društva.

Za otklanjanje i kontroliranje eventualnih diskriminacijskih oblika na tržištu rada važno je uspostaviti gospodarski podsustav koji će se zasnivati na nizu zakonodavnih odredbi, strategija i politika. Pored toga, važno je unaprijediti sustav informiranja, angažman svih dionika, kao i osobnu svijest lokalne zajednice o negativnim učincima iste.

1.2. CILJ I SVRHA RADA

Cilj rada je istražiti osnovne teorijske postavke u svezi tržišta rada i diskriminacije na tržištu rada. Specifični ciljevi usmjereni su prepoznavanju i analizi vodećih oblika diskriminacije kao i negativnih ekonomskih i socijalnih učinaka koje ona donosi.

Svrha rada je potvrditi postavljene hipoteze, kao i predmetnu problematiku analizirati na primjeru Europske unije. Svrha je argumenirano obrazložiti zaključke u svezi ove problematike.

1.3. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Za potrebe istraživanja korištene su sljedeće metode:

- Metoda analize i sinteze;
- Induktivna i deduktivna metoda;
- Metoda komparacije;
- Metoda apstrakcije;
- Metoda studije slučaja;
- Statistička metoda;
- Metoda deskripcije.

1.4. STRUKTURA RADA

Rad se sastoji od devet poglavlja. Nakon uvodnog poglavlja slijedi poglavlje o diskriminaciji. Ono iznosi osnovne definicije pojma, razrađuje povijesni razvoj istoga, kao i pravni sustav i oblike diskriminacije.

Sljedeće poglavlje odnosi se na analizu povezanosti i odnosa tržišta rada i diskriminacije. Ono istražuje osnove diskriminacije na tržištu rada, teorije i pokazatelje iste, oblike i opseg diskriminacije na tržištu rada, te vrste poslova prema boji ovratnika.

Naredna dva poglavlja istražuju dvije osnovne vrste ili oblika diskriminacije na tržištu rada. Misli se na spolnu i dobnu diskriminaciju.

Iduće poglavlje istražuje problematiku dječjeg rada. Riječ je o jednom od zastupljenijih oblika kriminalnog djelovanja, koji se uglavnom javlja na razini nerazvijenih i manje razvijenih zemalja svijeta.

Sljedeće poglavlje posvećeno je mjerama antidiskriminacijske politike. Riječ je o državnim intervencijama, strategijama i aktivnostima, koje su zakonodavno i institucionalno podržane, a za cilj imaju suzbijanje diskriminacije na tržištu rada.

Predzaključno poglavlje obrađuje sustav reduciranja i otklanjanja diskriminacije na razini Europske unije. Ono analizira europsku politiku jednakih mogućnosti.

2. DISKRIMINACIJA

Diskriminacija je kompleksan pojam koji se razmatra diferencirano, s ekonomskog i socijalnog aspekta. S obzirom da je riječ o jednom od vodećih problema i ograničenja, kako ekonomskog, tako i socijalnog razvoja.

Sa sociološkog aspekta, diskriminacija predstavlja nejednako postupanje prema društvenim skupinama i/ili pojedincima u društvu. Ona ukazuje na samovoljno i nepravedno dijeljenje stanovništva na skupine koje imaju ili nemaju pravo na isti društveni postupak (Enciklopedija, 2019). Ovo poimanje diskriminacije ogledni je primjer javnog predstavljanja diskriminacije.

S gledišta ekonomije, kako u znanstvenom, tako i praktičnom smislu, riječ je o mjerama, postupcima ili odlukama kojima se netko stavlja u ekonomski nepovoljniji položaj od onog što ga imaju druge zainteresirane strane. Najčešće se provodi u međunarodnoj trgovini, a analizira se na primjeru izvanrednih carinskih i prijevoznih tarifa, raspodjele uvoznih i izvoznih kontingenata, različitih režima putovanja te slično (Enciklopedija, 2019).

2.1. POVIJESNO PODRIJETLO I POIMANJE DISKRIMINACIJE

Kroz povijest je moguće identificirati niz događaja i primjera koji ukazuju na razne oblike i raširenost diskriminacije, kako u sociološkom, tako i ekonomskom obliku. Primjerice, od najranijih oblika organiziranih društava vidljivi su i dokazima argumentirani događaji koji svjedoče o diskriminaciji žena. Njihov nepovoljni položaj očitovao se sa sociološkog i ekonomskog aspekta.

U ranijim razdobljima razvoja društava žene su bile određene muškarcima, uglavnom vezane za kućanske poslove i brigu o obitelji. Muškarci su imali već status, bili su odgovorni za stjecanje financijskih sredstava kojima su podmirivali egzistencijalne potrebe, donosili su odluke u kućanstvu, a jednako tako bili su uključeni u razne društvene pokrete i procese, u kojima ženama nije bilo mjesto. Muškarci su vodili ratove, osvajali teritorije, radili i privređivali.

Osim spolne diskriminacije, na razini svijeta tijekom povijesti moguće je govoriti o raznim oblicima nacionalne, razne ili vjerske diskriminacije. Oni su nešto zastupljeniji na određenim dijelovima svijeta, a vežu se uz političke i ostale motive. U znanosti se često raspravlja u ovome slučaju o diskriminaciji Roma, Židova u Njemačkoj te ostalih naroda i vjerskih zajednica.

Analizom postojećih socijalnih i ekonomskih sustava, moguće je zaključiti kako diskriminacijski oblici postoje i danas. Pri tome se ne govori samo o onima na razini tržišta rada, već općenito. Unatoč tome, a zahvaljujući raznim antidiskriminacijskim politikama, aktivnostima i udruženjima, evidentan je napredak u suzbijanju bilo kakvog oblika diskriminacije u suvremeno doba. Ovaj trend osobito je prisutan u razvijenim i tranzicijskim zemljama, dok siromašna društva i dalje bivaju relativno snažno izložena spolnim, dobnim, vjerskim i ostalim diskriminacijskim oblicima.

Može se zaključiti kako razvoj diskriminacije obrnuto proporcionalno prati napredak znanosti, ljudskih prava, zakonodavnog okvira, međunarodne ekonomije, globalizacije i liberalizacijskih procesa te ostaloga. Sukladno tome, ekonomski i socijalni neredak, kao i napredak znanosti te industrije, posebice u protekla 2-3 stoljeća utjecala su na razmjerno reduciranje i postupno otklanjanje diskriminacije.

Kao što je i u uvodnom dijelu ovog poglavlja istaknuto, pojam diskriminacije može se definirati i pobliže objasniti s različitih aspekata. Ekonomska misao i praksa obiluju definicijama istoga. Najjednostavnije se ovaj pojam određuje kao pravljenje razlike između dvaju ili više subjekata. Pri tome se namjerno koristi riječ „subjekt“ kojom se nastoji ukazati kako predmetom diskriminacije u ekonomiji ne moraju nužno biti pojedinci. Diskriminaciju je moguće provoditi i na primjeru nekih tržišta, gospodarstava ili zemalja, organizacija kao poslovnih subjekata i slično.

Diskriminacijom se naziva i pojava kada pojedinac ili socijalna, narodnosna i druga skupina, kao i gospodarski činitelj, dolazi u nepovoljniji položaj u poslovnim transakcijama ne isključivo zbog ekonomskih razloga, nego zbog nekih individualnih svojstava. Ona mogu biti politička, narodnosna, rasna i ostala. U demokratskim

državama takva diskriminacija nije dopuštena i može se tražiti pravna zaštita od takvih postupaka (Vučemilović, 2011).

Kako bi bilo jasnije što diskriminacija predstavlja, te kako se ona definira i nastoji suzbiti u okviru zakonodavstva u nastavku se pobliže određuju pravni sustav i zabrana diskriminacije. Pri tome se daje osvrt na zakonodavstvo Europske unije i hrvatsko zakonodavstvo.

2.2. OBLICI DISKRIMINACIJE

U praksi se danas pojavljuje nekoliko oblika diskriminacije. Svaki od njih podliježe jednakom zakonodavnom tretmanu, a ujedno i utječu na niz negativnih učinaka, te se nastoje što uspješnije suzbiti. Zakonu o suzbijanju diskriminacije prepoznaje sljedeće oblike (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08):

- Izravna diskriminacija;
- Neizravna diskriminacija;
- Uznemiravanje;
- Spolno uznemiravanje;
- Poticanje na diskriminaciju;
- Propuštanje razumne prilagodbe;
- Segregacija.

Svaki od ovih oblika zasniva se na nekom od motiva ili objekata diskriminacije. Misli se pri tome na rasu ili etničku pripadnost ili boju kože, spol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovno stanje, članstvo u sindikatu, obrazovanje, društveni položaj, bračni ili obiteljski status, dob, zdravstveno stanje, invaliditet, genetsko naslijeđe, rodni identitet i izražavanje te spolnu orijentaciju.

Izravna diskriminacija se često navodi kao najrazorniji oblik diskriminacije. Riječ je o vrlo suptilnom obliku koji izravno ukazuje na isključivanje ili različit tretman nekog subjekta. Primjer bi moglo biti isključivanje neke nacije iz socijalnih i sličnih procesa (npr. nemogućnost upisa Roma u određeni sportski klub). Iako danas postoje

argumentirani dokazi o ovom obliku diskriminacije, ona se najčešće javlja u nešto suptilnijem obliku.

Neizravna diskriminacija je na primjer slučaj u kojem naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja osobe u nepovoljniji položaj po nekoj od diskriminacijskih osnova u odnosu na druge osobe. Nadalje, uznemiravanje predstavlja loše postupanje s određenim subjektima ili izlaganje istih nepovoljnijim uvjetima od ostalih. Slično je i sa spolnim uznemiravanjem, koje u nepovoljniji položaj primjerice stavlja žene u odnosu na muškarce.

Često se spolno uznemiravanje veže uz „mobing“, no riječ je o kompleksnijem pojmu, odnosno fenomenu zlostavljanja na poslu. Prema definiciji pojam predstavlja „psihičko maltretiranje koje se ponavlja putem akcija kojima je cilj ili posljedica degradacija radnikovih radnih uvjeta, koje mogu uzrokovati napad i nanijeti štetu ljudskim pravima i ljudskom dostojanstvu, naštetiti fizičkom ili mentalnom zdravlju ili kompromitirati žrtvinu profesionalnu budućnost (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08).“

Treba istaknuti kako postoje razni oblici ili vrste diskriminacije. U suvremeno doba ona je praćena pisanim i nepisanim pravilima ponašanja. Također moguće je posvjedočiti o sve manjem broju zemalja diljem svijeta u kojima se opravdavaju oblici diskriminacije, a što je rezultat sve rigoroznijih zakonodavnih i ostalih sustava, koji istu prate, kontroliraju i reduciraju.

2.3. PRAVNI SUSTAV I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Europsko pravo uvelike se oslanja na odredbe Ugovora o osnivanju Europske ekonomske zajednice (EEZ) koji je usvojen 1957. godine. Još u to vrijeme javlja se kao zakonodavna odredba, ali i kao opći okvir koji određuje temeljne vrijednosti i načela na kojima počiva Europska unija (Stantić et al., 2014).

Po usvajanju Ugovora iz Amsterdama 1999. godine ova odredba uključila je i borbu protiv spolne diskriminacije te ostalih oblika. Kao takva definirala je načelo jednakosti plaća između muškaraca i žena za isti rad, a daje se ukazati kako je pozadina iste

ekonomskog karaktera. Svrha specificiranja navedenoga bilo je eliminiranje narušavanja tržišnog natjecanja između poduzetnika u svim državama članicama, što i danas predstavlja jedan od općih ciljeva. Zakonodavni okvir Europske unije i danas naglašava kako je borba protiv diskriminacije ne samo gospodarski već i društveni cilj, koji doprinosi društvenom napretku, poboljšanju života i uvjeta rada. Čak se ponekad navodi kako je riječ o primarno društvenom i sekundarno ekonomskom cilju, odnosno izrazu temeljnog ljudskog prava.

Neki od temeljnih akata na razini Europske unije koji se dotiču predmetne problematike analiziraju se u nastavku (Tablica 1.).

Tablica 1. Antidiskriminacijski akti Europske unije

<p>Direktiva 75/117/EEC – jednaka plaća</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Usvojena radi proširenja kriterija jednakog rada; - Teško je utvrditi što je rad jednake vrijednosti pa se u praksi koriste klasifikacije poslova; - Sadrži konkretnija pravila i načelo jednake plaće čini učinkovitijim u praksi; - Državama EU propisana je obveza uklanjanja diskriminacije u kontekstu provedbe mjera koje osiguravaju jednake plaće (kolektivni i individualni ugovori o radu); - Propisuje i sudsku zaštitu radnika, obvezu obavješćavanja radnika o propisima,
<p>Direktiva 76/207/EEC 15 i 2002/73/EC - jednako postupanje</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Donosi nova pravila na razini EU; - Osigurava jedinstvenu i učinkovitu primjenu prakse Europskog suda na nacionalnim razinama; - Regulira ostale aspekte zaposlenja.
<p>Direktiva 2000/78/EC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Odnosi se na uvjete zapošljavanja, pristupe svim vrstama i razinama profesionalnog usmjeravanja i ostalog razvoja, zapošljavanje i radne uvjete, članstvo u organizacijama i ostalim dionicima; - Zabranjuje izravnu i neizravnu diskriminaciju kao i poticanje iste.
<p>Direktiva 2006/54/EC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Predstavlja nove izmjene i dopune prethodnih akata; - Cjelovito specificira sve zakonodavne uredbe i propise u svezi navedenoga: opći propisi i ciljevi, odredbe zakona o radu i prava radnika, sankcioniranje.

Izvor: Stantić J. et al. (2014.) *Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji. Pravni vijesnik. God. 30. Br. 2. Str. 449.-467.*

Vidljivo je kako suština Direktive u svezi jednakih plaća u EU uklanja sve izravne i neizravne diskriminacije na temelju spola s obzirom na sve aspekte i uvjete nagrađivanja za isti rad, odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Nadalje, Direktiva o jednakom postupanju daje definiciju istoga kao nepostojanja ikakve diskriminacije na temelju spola, neposredne ili posredne osobito s obzirom na bračni ili obiteljski status. Ona sadrži odredbe o obvezi ukidanja propisa protivnih direktivi, obvezi stavljanja izvan snage istih u kolektivnim i pojedinačnim ugovorima, sudskoj zaštiti radnika, zaštiti od otkaza i informiranju radnika.

Sljedeće dvije javljaju se kao dopuna prethodnim direktivama. S ciljem osiguravanja pune jednakosti u praksi, načela jednakog postupanja i eliminiranja bilo kojeg oblika diskriminacije usvojena je Direktiva 2000/78/EC. U konačnici, Direktiva 2006/54/EC namijenjena je uređenju pitanja, odnosno obveze jednakog postupanja za muškarce i žene u stvarima socijalne sigurnosti.

Slično kao i Europska unija, Hrvatska kao njezina punopravna država članica ima relativno dobro razvijen zakonodavni okvir koji predstavlja okvir borbe protiv diskriminacije. Odredbe istoga definirane su u okviru Ustava Republike Hrvatske, a koji definira ravnopravnost spolova kao jednom od najviših vrijednosti ustavnog poretka Republike Hrvatske.

„Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava (Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, NN 5/90).“

Nastavno Ustavu Republike Hrvatske propisano je 17 kriterija koji određuju prava i slobode. Među njima se nalaze prava i slobode neovisno o spolu, dobi i ostalim obilježjima pojedinaca. Kako se i navodi, svi su pred zakonom jednaki.

Osim navedenoga, Ustav određuje i situacije u kojima može doći do ograničenja sloboda i prava građana. „Opseg ograničenja mora biti primjeren naravi pogibelji, a za posljedicu ne može imati nejednakost osoba s obzirom na rasu, boju kože, spol,

jezik, vjeru, nacionalno ili socijalno podrijetlo (Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, NN 5/90).“

Osim odredbi u okviru Ustava na kojem počiva uređenje i funkcioniranje ove države, predmetna problematika razrađena je detaljno i na razini zakonodavnog, institucionalnog i društvenog okvira. Temeljni zakon pri tome je Zakon o suzbijanju diskriminacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08).

Njime se „osiguravaju zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08).“

Zakon definira diskriminaciju kao bilo kakav oblik stavljanja neke osobe, pojedinca u nepovoljniji položaj od drugih, kao i osoba koje su s istom obiteljski ili rodbinski povezane. Prema istome, diskriminacija je nedopušteno i neopravdano razlikovanje osoba na osnovu nekih njihovih karakteristika. Sam zakonodavni okvir Hrvatske prepoznaje i temeljne oblike diskriminacije, a o njima detaljnije slijedi u nastavku poglavlja.

Osim ovog zakona, problematiku diskriminacije, a misli se na onu na tržištu rada, specificira i nastoji suzbiti te kontrolirati Zakon o radu (Zakon o radu, Narodne novine, NN 93/14). Isti restriktivno zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju osobe koja traži zaposlenje i one koja se zaposli, a na temelju (Zakon o radu, Narodne novine, NN 93/14):

- Rase, boje kože;
- Spola, spolnog opredjeljenja;
- Bračnoga stanja i obiteljskih obveza;
- Dobi;

- Jezika;
- Vjere;
- Političkog ili drugog uvjerenja;
- Nacionalnog ili socijalnog podrijetla;
- Imovnog stanja;
- Rođenja, društvenog položaja;
- Članstva ili nečlanstva u političkoj stranci;
- Članstva ili nečlanstva u sindikatu;
- Tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zakonom o ravnopravnosti spolova također razrađuje zabranu diskriminacije, oblike diskriminacije, ali i ukazuje na mjere “pozitivne diskriminacije”, odnosno mogućnosti provođenja mjera zabrane i borbe protiv diskriminacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08). Sličan pristup obilježava i ostale zakonske i podzakonske akte koji uređuju pojedina područja društva, gospodarstva i države kao takve.

Prateći praksu Europske unije, kao i međunarodnu praksu u smislu borbe protiv diskriminacije, Hrvatska nastoji harmonizirati nacionalno zakonodavstvo s međunarodnim standardima i ugovorima ove prirode. Rezultat ovih aktivnosti su brojne pozitivne promjene u borbi protiv diskriminacije.

Danas u Saboru djeluje Odbor za ravnopravnost spolova koji ima osobitu ulogu u borbi protiv diskriminacije. Osim toga, postoji i Institut pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova, koji/a djeluje neovisno i samostalno, a ujedno prati i provođenje Zakona o ravnopravnosti spolova te drugih propisa u svezi ove problematike.

3. TRŽIŠTE RADA I DISKRIMINACIJA

U prethodnom poglavlju detaljnije se razradila problematika diskriminacije, kako u sociološkom, tako i ekonomskom smislu. Često se diskriminacija na tržištu rada u suvremeno doba prezentira kao najučestalije područje diskriminacije. Iako se načelno veže uglavnom uz spolnu diskriminaciju, smatra se neopravdanim tvrditi kako je to vodeći oblik, s obzirom da postoje dokazi i o prisustvu ostalih.

Uzimajući u obzir obilježja tržišta rada, značaj i funkcije istoga, kao i karakteristike te učinke diskriminacije, smatra se opravdanim tvrditi kako je diskriminacija na tržištu rada socio-ekonomska tematika. Ista utječe na ekonomske, ali i socijalne ili društvene prilike u zemlji.

U okviru ovog poglavlja pristupa se obradi osnova diskriminacije na tržištu rada, kao i razradi nekih specifičnosti. Misli se pri tome na teorije i pokazatelje diskriminacije na tržištu rada, oblike i opseg diskriminacije te vrste poslova s obzirom na boju ovratnika.

3.1. OSNOVE DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

Diskriminacija na tržištu rada može se najjednostavnije definirati kao bilo koji oblik isključivanja ili stavljanja u nepovoljniji položaj subjekta u odnosu na ostale subjekte, na osnovu prethodno istaknutih objekata diskriminacije. Najčešće se ovaj oblik diskriminacije veže uz nepovoljniji položaj žena na tržištu rada, razlike u plaćama između žena i muškaraca za jednaki posao te slično.

Unatoč brojnim definicijama ovoga pojma i sve opsežnijim istraživanjima diskriminacije na tržištu rada, treba istaknuti kako je istu daleko jednostavnije pojmiti nego u praksi prepoznati i mjeriti. Sam pojam vuče korijene u društvenim shvaćanjima, kao što je već i istaknuto. Ipak, o točnom vremenu nastanka i prepoznavanja te početku istraživanja diskriminacije na tržištu rada vrlo je teško govoriti.

Razlog zbog kojeg se diskriminacija na tržištu rada najčešće veže uz položaj žena u odnosu na muškarce, očituje se u pregledu međunarodnih konvencija i paktova koji ukazuju kako je riječ o obliku diskriminacije koji se najduže zadržao u praksi. Međutim, sama problematika daleko je kompleksnija.

Diskriminacija na tržištu rada može se razmatrati kao vrlo složena pojava, o čemu svjedoče razne definicije domaćih i inozemnih ekonomista, ali i ostalih dionika. Primjerice, autori Samuelson i Nordhaus (1992) zastupaju mišljenje da su razlike u zaradama univerzalna pojava u tržišnoj ekonomiji. Oni ističu da razlika u zaradama proizlazi samo iz beznačajne osobne karakteristike poput rase, spola ili religijske pripadnosti (Samuelson, Nordhaus, 1992).

Diskriminaciju na tržištu rada moguće je razmatrati u ekonomskom smislu kao izlaganje pojedinaca lošijim uvjetima u kontekstu zapošljavanja, dostupnosti zanimanja i uvjeta rada, a na osnovu njihovih specifičnih osobina iako oni raspolažu jednakim znanjem, obrazovanjem, sposobnostima i ostalim činiteljima (Samuelson, Nordhaus, 1992).

Naime, ekonomska diskriminacija na tržištu rada javlja se kada radnici, koji imaju istu vrijednost graničnog proizvoda rada, dobivaju različite nadnice na osnovu njihova spola, rase, religijske pripadnosti ili pripadnosti određenoj etničkoj skupini. Konkretnije, u tom slučaju isti faktor proizvodnosti dobiva različitu nadnicu za ekvivalentan doprinos outputu (Baumol, Blinder, 1994).

3.2. TEORIJE I POKAZATELJI DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

U svrhu poimanja, praćenja i kontroliranja diskriminacije na tržištu rada koriste se tri osnovne teorije. Pregled istih daje se u nastavku (Tablica 2.).

Tablica 2. Opće teorije diskriminacije na tržištu rada

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA	
Teorija	Objašnjenje
Teorija ljudskog kapitala	Objašnjava se razlikom u razini obrazovanja i radnog iskustva.
Teorija podjele tržišta rada na dva Sektora	Zastupa podjelu na primarni i sekundarni sektor, gdje primarni sektor čine izjednačena, sigurna i dobro plaćena radna mjesta, a sekundarni sektor se sastoji od povremenih slabije plaćenih radnih mjesta koja nose daleko manje povlastica.
Teorija rezervne armije radne snage	Tvrdi da kapitalizam sam po sebi ovisi o postojanju jeftine radne snage.

Izvor: Blau, F. D. et al. (2002.): The Economics of Women, Men and Work. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.

Ove ekonomske teorije diskriminacije na tržištu rada danas uvelike doprinose istraživanju ovog socio-ekonomskog pojma, kao i definiranju mogućnosti te smjernica za suzbijanje istoga. U naravi se smatra optimalnim integrirati navedene teorije, a istima i nadodati sociološki aspekt ove problematike. Primjerice, razlika u plaćama, kao jedan od najčešćih i najočitijih primjera diskriminacije na tržištu rada, objašnjava se u ekonomskoj znanstvenoj literaturi kombinacijom svih navedenih teorija.

Kompleksnost ove problematike utjecala je na intenzivan angažman znanstvenika u istraživanju i objašnjavanju iste. To je u konačnici rezultiralo i pojavom ostalih teorija diskriminacije na tržištu rada, koje se često percipiraju kao specifične teorije. U nastavku slijedi pregled istih (Tablica 3.).

Tablica 3. Specifične teorije diskriminacije na tržištu rada

DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA	
Teorija	Objašnjenje
Beckerov model sklonosti diskriminaciji	Ističe kako se diskriminacija koju provode poslodavci može mjeriti koeficijentom diskriminacije. Smanjenjem koeficijenta povećava se omjer plaća diskriminiranih radnika u odnosu na nediskriminirane. Razlika u nadnicama između ovih zaposlenika varira u istom smjeru s ponudom diskriminiranih zaposlenika.
Model tržišne moći ili monopsona	Poslodavcu s monopolskom moći profitabilnije je zaposliti žene i plaćati ih manje od muških radnika. Razlog tome je manja elastičnost krivulje ponude žena i izrazita segregacija prema zanimanjima.
Teorija statističke diskriminacije na poslu	Uslijed skupoće prikupljanja detaljnih podataka o potencijalnoj proizvodnosti kandidata za zaposlenje, poslodavci odluke donose na temelju zajedničkih karakteristika grupe radnika što rezultira diskriminacijom pojedinaca.

Izvor: Blau, F. D. et al. (2002.): The Economics of Women, Men and Work. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.

Ekonomski misao i praksa poznaju i ostale teorije diskriminacije na tržištu rada, a iste predlažu kao instrumente u identificiranju, praćenju i kontroli iste. Svaka od njih ističe se određenim koristima i nedostacima pa se u praksi najčešće međusobno nadopunjuju.

Osim teorija diskriminacije na tržištu rada, za poznavanje i istraživanje problematike vrlo je značajno razraditi pokazatelje diskriminacije. Oni se u praksi javljaju kao indirektni dokazi ili argumenti o njezinu postojanju i opsegu. Najznačajniji među njima su (Vučemilović, 2011):

- Zarade;
- Nezaposlenost;
- Distribucija prema zanimanjima;
- Obrazovanje;
- Gubitak efikasnosti.

Kada se koriste zarade kao ogledni pokazatelj ovoga problema, misli se uglavnom na razlike u zaradi između žena i muškaraca. Nadalje, nezaposlenost kao pokazatelj često se koristi u istraživanju diskriminacije na osnovu spola, obrazovanja ili osobina zaposlenika.

Distribucija zanimanja evidentna je na primjeru nekih poslova u kojima prevladavaju muškarci ili žene. Moguće je primjerice govoriti o medicinskim sestrama, konobaricama i sličnim zanimanjima koja se vežu isključivo uz žene ili muškarce. Nadalje, treba istaknuti kako je obrazovanje manjinskih skupina ili rasa inferiorno u odnosu na obrazovanje bijelaca. U konačnici treba navesti kako diskriminacija na tržištu rada izravno dovodi do reduciranja ekonomske efikasnosti i minimiziranja konačnog outputa.

3.3. OBLICI DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

S obzirom da literatura obiluje definicijama i teorijama diskriminacije na tržištu rada, posljedično je moguće govoriti i o raznim oblicima iste. Oni govore o kompleksnosti i multidimenzionalnosti ovog fenomena, a misli se konkretno na (Bušelić, 2014):

- Diskriminaciju nadnicama;
- Diskriminaciju prilikom zapošljavanja;
- Diskriminaciju ljudskog kapitala;
- Diskriminaciju prema zanimanjima.

Diskriminacija nadnicama ili zaradama javlja se onda kada razlika u istima nije posljedica razlike u proizvodnosti nego u obilježjima radnika. Jedan od primjera su niže zarade žena od muškaraca koji imaju jednake sposobnosti, jednaka znanja i rade isti posao.

Diskriminacija prilikom zapošljavanja javlja se kada prednost u zapošljavanju imaju određeni kandidati, s obzirom na njihovu dob, spol, religiju i slično. Pri tome konkretniji utjecaj nemaju profesionalne već osobne karakteristike kandidata. Primjerice, moguće je govoriti o eliminiranju obrazovanih, sposobnih i radno iskusnih Roma pri regrutiranju za određeni posao.

Diskriminacija ljudskog kapitala podrazumijeva nepovoljniji položaj određenih kandidata u procesu obrazovanja, usavršavanja i prekvalifikacija. Ovaj oblik diskriminacije utječe na induciranje negativnih učinaka i cikličkog je karaktera. Naime, diskriminirani pojedinci koji ne posjeduju dostatnu razinu obrazovanja i nisu pripadnici povlaštene skupine, teško izlaze iz siromaštva s obzirom da ne raspolažu financijskim sredstvima za daljnje obrazovanje i usavršavanje.

Diskriminacija prema zanimanjima ili poslovima postoji u onom slučaju u kojem se ograničava ili zabranjuje pristup diskriminiranoj skupini radnika željenim ili bolje plaćenim poslovima.

3.4. OPSEG DISKRIMINACIJE NA TRŽIŠTU RADA

Kao što je već i konstatirano, diskriminaciju je na tržištu rada vrlo često teško uočiti s obzirom da oni koji ih provode ulažu napore u prikriivanju dokaza i vidljivih znakova iste. Međutim, prilikom procjene opsega diskriminacije na tržištu rada treba razlikovati diskriminaciju do koje dolazi uslijed postupaka pojedinaca te strukturalne prepreke jednakosti prilika, što se naziva i strukturalnom diskriminacijom, a do koje dolazi zbog načina na koji je društvo uredilo društveni odnos (Selanec et al., 2018).

Jedan od primjera situacijske diskriminacije može biti negativna odluka poslodavca u svezi zapošljavanja žene s obzirom na procjenu kako će ista uskoro osnovati obitelj. S druge strane, primjer strukturalne diskriminacije na tržištu rada je segregacija

profesija na ženske i muške profesije, pri čemu su one ženske ujedno i manje vrijedne u percepciji javnosti.

U praksi je zaštita od diskriminacije uvelike uvjetovana prepoznavanjem segmenata sudjelovanja na tržištu rada u kojima najčešće dolazi do diskriminatornog postupanja. Upravo to predstavlja i okvir mjerenja opsega diskriminacije.

U kontekstu navedenoga misli se na sljedeće segmente (Selanec et al., 2018):

- Pristup tržištu rada ili zapošljavanje – značajni udio diskriminacije zauzima ovaj segment. Borba protiv istoga temelji se uglavnom na primjeni nacionalnih antidiskriminacijskih politika i jamstava kao što su zabrana izravne i neizravne diskriminacije. Poslodavcima je izričito zabranjeno bilo kakvo nepovoljno postupanje prema kandidatima i zaposlenicima, a koje je zasnovano na njihovim osobnim obilježjima;
- Nejednakost pri ulasku na tržište rada – misli se na kontrolu zlouporabe instituta ugovora o radu na određeno vrijeme. Naime, poslodavci često iskorištavaju lošiju ekonomsku snagu i položaj na tržištu rada onih društvenih skupina koje su tradicionalno žrtve društvene diskriminacije kako bi s njima sklopili nepovoljnije uvjete rada. Upravo zbog toga danas se intenzivno promovira zaštita ugroženih skupina na tržištu rada;
- Osnovni pravni okvir – zabranjuje bilo koji oblik diskriminacije, a u to svrstava i propuštanje razumne prilagodbe uvjeta radnog odnosa sposobnostima osoba s invaliditetom. Također zabranjuje poticanje na diskriminaciju, viktimizaciju osoba koje su svjedočile ili prijavile diskriminaciju te promovira jedna rava, slobodu i dostojanstvo svih članova društva;
- Jednakost plaća – poziva se na opće načelo jednakosti, a osnova su zakonski propisani koeficijenti vrednovanja radnog mjesta, što se uglavnom primjenjuje na javnom sektoru. U praksi je važno provesti rodno osviještenu analizu vrednovanja radnih mjesta, te na isto pozvati i na poslodavce u privatnom sektoru;
- Dostojno radno okruženje – misli se na osiguranje jednakih i demokratskih, pravednih i moralnih uvjeta rada za sve kandidate. Na rimjeru rizičnih skupina

važno je osigurati uvjete koji su im potrebni za nesmetan, nediskriminirajući i dostojanstveni rad u svakome smislu;

- Profesionalno napredovanje i dostupnost prilika na tržištu rada – riječ je o jednakim ravima i uvjetima te dostupnosti naredovanja, usavršavanja, intelektualnog i ostalog razvoja članova.

Zastupljenost, razvijenost i provedivost ovih segmenata u praksi koristi se kao okvir za analizu usmjerenosti mjera i postupaka u smislu borbe protiv diskriminacije. Smatra se kako su isti odrednica suvremenih, održivih i pravičnih gospodarstava svijeta.

3.5. VRSTE POSLOVA PREMA BOJI OVRATNIKA

Ekonomska misao i praksa poznaju klasifikaciju poslova prema teoriji ovratnika. Točnije, riječ je o poslovima koji se opisuju kao poslovi ružičastog, plavog, bijelog i zlatnog ovratnika. U suvremeno doba sve se češće govori i o takozvanim zelenim poslovima (Bušelić, 2014).

“Bijeli ovratnici” (eng. *white-collar workers*) jesu zaposlenici koji su regrutirani i rade na poslovima koji zahtijevaju visoko obrazovanje, specifične vještine, znanja i kompetencije. Riječ je uglavnom o generalnim i izvršnim direktorima, vlasnicima korporacija, top-menadžerima, poduzetnicima, supervizorima, službenicima u području administracije i slično (Repišti, 2017). Ovi zaposlenici rade u uredima i imaju visoka primanja. U ovu skupinu se svrstavaju i šefovi restorana te slični profili zaposlenika. Sam naziv nastao je s obzirom na asocijaciju na košulje s bijelim ovratnikom koje su krajem 19. i početkom 20. stoljeća bile karakteristične za činovnike, menadžere i ostale administrativne službenike (Repišti, 2017).

Nasuprot njima, “plavi ovratnici” (eng. *blue-collar workers*) su fizički radnici. Misli se na radnike u industriji, skladištima, na utovaru/istovaru, u rudnicima, lukama, šumama i sličnome. Naziv potiče od plavih radničkih kombinezona (Repišti, 2017).

U novije doba javljaju se i “ružičasti ovratnici” (eng. *pink-collar workers*). Oni predstavljaju zaposlenike u prodaju, kozmetičare, dadilje, konobare i slične profesije. U naravi imaju više kvalifikacije od “plavih ovratnika”, a niže od “bijelih ovratnika”.

U konačnici "zlatni ovratnici" (eng. *gold-collar workers*) su osobe u dobi od 18 do 25 godina, koje su završile srednju školu ili započele prvi ciklus studija, no nisu ga okončali. Često su to radnici koji rade na pola radnog vremena, a uglavnom kao frizeri, tjelohranitelji, noćni čuvari, prodavači ili administrativni službenici (Repišti, 2017).

Suvremeno doba utjecalo je na pojavu takozvanih „zelenih poslova“ (engl. *green work*). Zeleni poslovi su oslovi koji se nazivaju i održivim poslovima jer poštuju dimenzije ovog koncepta. Oni ne trebaju samo štititi okoliš, već i osigurati dobre radne uvjete i prava radnika. Važno je da to budu korektna radna mjesta, koji uzimaju u obzir sigurnost radnika i zaštitu zdravlja, te pružaju izgled za karijeru i odgovarajuće plaće (UNDP, 2010). Ovi poslovi uključuju ostvarenje i promociju energetske efikasnosti, korištenje obnovljivih izvora energije, poštivanje ekoloških standarda i brigu o budućim naraštajima.

4. SPOLNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

Kada se govori o spolnoj diskriminaciji na tržištu rada misli se uglavnom na nepovoljniji položaj žena, što je uvjetovano brojnim čimbenicima, a uvelike i povijesnim zbivanjima na međunarodnoj razini. Djelom je o ovom obliku diskriminacije već bilo riječi u prethodnim poglavljima, no detaljnija analiza iznosi se u ovome djelu rada.

Diskriminacija žena na tržištu rada jedan je od segmenata njihove opće diskriminacije, koja je nažalost još uvijek zastupljena u svijetu, posebice u nerazvijenim zemljama. Tradicionalni tretman žena i njihova socijalnog statusa utječe na ovaj oblik diskriminacije, koji se uvelike kontrolira u razvijenim zemljama, gdje one čine oko polovice radne snage i imaju osobitu ulogu u ekonomskom kontekstu.

Čak i razvijene te tranzicijske zemlje, unatoč brojnim antirecesijskim politikama, podliježu diskriminatornim radnjama po pitanju žena na tržištu rada. U tom slučaju moguće je govoriti o nižim plaćama žena za isti posao, nepovoljnijim uvjetima rada, slabijim mogućnostima napredovanja i sličnome.

4.1. EKONOMSKE MOGUĆNOSTI ŽENA

Iako se suvremeno doba karakterizira kao najnaprednije razdoblje razvoja civilizacije ili globalnog društva, a koje, između ostaloga, njeguje demokraciju i jednako pravo svih članova društva, statistički podaci, kao i kvalitativni, ukazuju na postojanje tradicionalne podjele poslova na tržištu rada. Pri tome žene uglavnom rade djelatnostima i na radnim mjestima koja su slabije plaćena, a razvidni su i neki drugi pokazatelji, ovisno o području, odnosno nacionalnom tržištu rada koje se analizira.

Najučestaliji oblici diskriminacije na tržištu rada su razlike u plaćama, nejednaki položaj žena i muškaraca u pogledu pristupa prilikama zapošljavanja, diskriminacija pri napredovanju u organizacijskoj strukturi i slično (Pravna klinika ravnog fakulteta u Zagrebu, 2013).

Danas postoje opsežna i sve učestalija istraživanja ekonomskih mogućnosti žena na tržištu rada. Između ostaloga ona obrađuju i problematiku njihove diskriminacije. Ona uglavnom ukazuju na probleme kao što su niske stope radne aktivnosti među ženama, rodno uvjetovana segregacija tržišta i jaz u plaćama.

Udio žena u ukupnom broju nezaposlenih je jedan od najvažnijih pokazatelja neravnopravnosti, odnosno diskriminacije žena na tržištu rada. Razlozi tome su brojni, a najčešće se ističe percepcija poslodavaca, posebice u privatnom sektoru, koja se zasniva na mogućim teškoćama pri usklađivanju privatnog i poslovnog života. Alarmantan je podatak da je trudnoća vrlo nepovoljan čimbenik koji utječe na zapošljavanje, što negativno utječe na niz ekonomskih i socijalnih čimbenika na razini gospodarstva.

Pri istraživanju ekonomskih mogućnosti žena na tržištu rada u suvremeno doba, često se koristi izraz „staklenog stropa“. Ističe se kako su ekonomske mogućnosti žena uvjetovane rodnom segregacijom na tržištu, koja može biti horizontalna i vertikalna. Misli se na koncentraciju žena i muškaraca na različitim vrstama i razinama aktivnosti te zaposlenja.

Horizontalna segregacija naziva se i sektorskom, a predstavlja raspodjelu žena i muškaraca prilikom zapošljavanja na određene vrste zanimanja, o čemu je djelom bilo već riječi. Pri tome se na međunarodnoj razini uglavnom ukazuje na koncentraciju žena u uslužnim i administrativnim zanimanjima, kao i na najčešće opredjeljenje žena prema društvenim i humanističkim smjerovima pri čemu se educiraju za profesiju odgajateljice, učiteljice, medicinske sestre i sličnih zanimanja (Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2013).

S druge strane, muškarci su naklonjeni tehničkim sektorima. Problematika se uglavnom očituje u činjenici da su profesije muškaraca u praksi bolje plaćene te nude bolje mogućnosti napredovanja. Na temelju toga moguće je konkretizirati kako horizontalna segregacija odražava i na razlike u plaćama između žena i muškaraca, što determinira niži socijalni status i različit društveni ugled zanimanja.

Drugi oblik segregacije je vertikalna segregacija, a ona predstavlja raspodjelu žena i muškaraca na različitim hijerarhijskim položajima unutar istog zanimanja. Danas je u mnogim zemljama svijeta evidentno kako su žene u vrlo malom postotku zastupljene na pozicijama moći što je uvjetovano još uvijek ograničenim mogućnostima profesionalnog naredovanja. Upravo to predstavlja efekt „staklenog stropa“. Onemogućavanjem vertikalnog napredovanja žena ukorjenjuje se i pojam spolne diskriminacije.

Obrazovane i sposobne žene nažalost u današnjici često bivaju izložene neiskorištenim potencijalom, njima se ukazuje manje povjerenje, a ujedno moraju uložiti i ostvariti znatno više kako bi se profesionalno iskazale i dokazale. Kako bi navedeno bilo jasnije, a ujedno i argumentirano, u nastavku se daje pregled konkretnih kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja u svezi spolne diskriminacije na hrvatskom tržištu rada.

4.2. POLOŽAJ ŽENA NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Prema podacima Eurostata žene predstavljaju 51,73% ukupnog stanovništva Republike Hrvatske, no i dalje su u dominantnom položaju naspram muškaraca, kada je riječ o udjelu nezaposlenih. One pri tome zauzimaju udio od gotovo 60% ukupno nezaposlenih u Hrvatskoj, odnosno nešto više od 40% u radno aktivnom stanovništvu (Eurostat, 2019). Riječ je o osnovnim statističkim podacima koji potvrđuju diskriminaciju žena na hrvatskom tržištu rada.

U području obrazovanja žena zabilježene su velike promjene tijekom posljednjeg stoljeća. Prema podacima o najvišoj završenoj školi, vidljivo je da su žene kroz desetljeća sve obrazovanije. Podaci posljednjeg Popisa stanovništva 2011. pokazuju da je veći broj žena, točnije 50,1%, imao srednjoškolsko obrazovanje. Na području visokog obrazovanja zabilježene su najveće promjene. Visoko obrazovanje je jedno od područja u kojem su žene postigle ravnopravnost s muškarcima. Prema podacima iz 2016. godine 65% muškaraca u Hrvatskoj završilo je srednju školu, dok ih je tek 20,3% završilo visoko obrazovanje, što je za 5,3% manje od broja žena koje su završile stupanj visokog obrazovanja. Prema podacima Državnog zavoda za

statistiku za akademsku godinu 2016./2017., od ukupnog broja novoupisanih studenata na fakultetu, 56,7 % bile su osobe ženskog spola. Također, više žena i završava fakultet pa je tako 2016. godine među 32.895 studenata koji su diplomirali, odnosno završili sveučilišni ili stručni studij, njih 60% bile osobe ženskog spola. Slično je i na razini doktorata pa je tako od 646 osoba koje su 2016. godine stekle doktorat znanosti, 55% osobe ženskog spola.

Promatrajući položaj žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama vidljivo je da muškarci dominiraju na rukovodećim pozicijama. Od ukupnog broja rukovoditelja čak 70% čine muškarci. Spomenuti omjer za sobom povlači i jaz između spolova u plaći. Tako su žene u Hrvatskoj, prema podacima za 2014., imale 10,4% manju bruto satnicu od muškaraca.

Kada je riječ o položaju žena na nije dovoljno samo ukazati na prethodne podatke, već je iznimno važno istaknuti kako su žene, u Hrvatskoj i šire, najčešće potplaćene u odnosu na muškarce, posebice kada je riječ o samohranim ženama. Kako bi isto bilo jasnije, daje se analiza nekih konkretnijih podataka u svezi ove problematike na razini Hrvatske. U nastavku se daje pregled strukture zaposlenih u Hrvatskoj prema spolu i djelatnostima.

Tablica 4. Struktura zaposlenih prema spolu i djelatnostima u Hrvatskoj na dan 31. ožujka 2018. godine

	Zaposleni			Nezaposleni		
	Ukupno	Muškarci	Žene	Ukupno	Muškarci	Žene
Ukupno	1 228 424	645 419	583 005	100,0	100,0	100,0
Poljoprivredne djelatnosti	23 184	16 600	6 584	1,9	2,6	1,1
Nepoljoprivredne djelatnosti	336 851	244 518	92 333	27,4	37,9	15,9
Uslužne djelatnosti	868 389	384 301	484 088	70,7	59,5	83,0

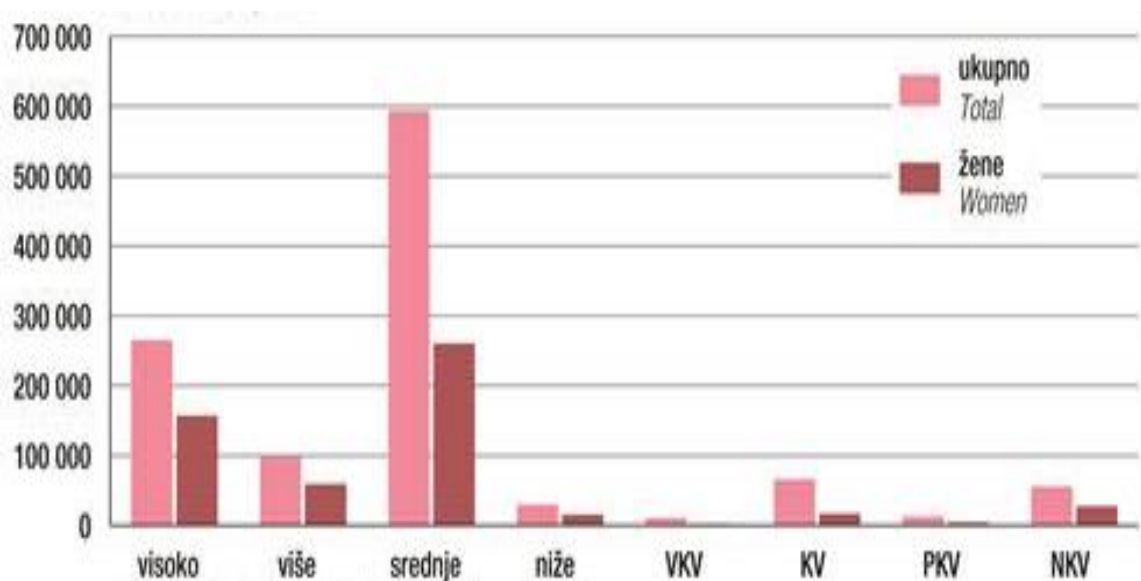
Izvor: DZS (2018.) Zaposleni prema spolu i djelatnostima – stanje 31. ožujka 2018. godine.

Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-03_01_2018.htm (10.05.2019.).

Ovim se podacima potvrđuje kako su žene manje zastupljene u ukupnom broju zaposlenih u Hrvatskoj. Vidljivo je kako one dominiraju u uslužnim djelatnostima s udjelom od 83%. U nepoljoprivrednim djelatnostima one sudjeluju s 15,9%, dok muškarci zauzimaju udio od 37,9%. U poljoprivrednim djelatnostima one su nešto manje zastupljene od muškaraca i zauzimaju 1,1%.

U nastavku se daje prikaz udjela zaposlenih žena u pravnim osobama prema razini obrazovanja (Grafikon 1.).

Grafikon 1. Udio zaposlenih žena u pravnim osobama prema razini obrazovanja u Hrvatskoj na dan 31. ožujka 2018. godine



Izvor: DZS (2018.) Zaposleni prema spolu i djelatnostima – stanje 31. ožujka 2018. godine.
Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-03_01_2018.htm
(10.05.2019.).

Prema obrazovnoj strukturi vidljivo je kako su udjeli žena i muškaraca gotovo jednaki, izuzev srednjoškolskog obrazovanja u kojem dominiraju muškarci. To svjedoči i trendu obrazovanja žena na promatranom području. Iako se isto uzima kao pozitivan podatak, uzme li se u obzir razlika plaća žena i muškaraca na istome poslu, potvrđuje se postojanje diskriminacije žena na hrvatskom tržištu rada.

U nastavku se daje pregled podataka koji svjedoče o razlikama u plaćama između žena i muškaraca na hrvatskom tržištu rada, ali i odabranim zemljama Europske unije (Grafikon 2.).

Graf 2. Razlike u plaćama između žena i muškaraca u Hrvatskoj i odabranim zemljama Europske unije u 2018. godini (%)

Litva	-11
Latvia	-10
Bugarska	-10
Češka	-10
Slovačka	-9
Mađarska	-9
Rumunjska	-9
Estonia	-9
Slovenija	-8
Hrvatska	-6
Finska	-6

Izvor: Lider (2019.) Žene u Hrvatskoj zarađuju 6 posto manje od muškaraca na istoj poziciji. Dostupno na: http://www.nhs.hr/novosti/zene_u_hrvatskoj_zaraduju_6_posto_manje_u_ustoredbi_s_muskarcima_na_istoj_poziciji_60370/ (21.05.2019.).

Vidljivo je kako u svim državama, koje su obuhvaćene ovom analizom, žene zarađuju manje od muškaraca za isto radno mjesto. U Hrvatskoj ta razlika iznosi 6%.

Države koje bilježe veće razlike su Litva, Latvija, Bugarska, Češka, Slovačka, Mađarska, Rumunjska Estonija i Slovenija. Vidljivo je kako je riječ o vodećim konkurentima i komparativnim zemljama Europske unije, u odnosu na Hrvatsku. Iako je riječ o podatku koji svjedoči od diskriminaciji žena, može se konkretizirati kako je Hrvatska u nešto povoljnijem položaju od susjednih zemalja EU.

Temeljni činitelji ovakvog stanja mogu se pojasniti kroz sljedeće elemente (Lider, 2019):

- Žene stavljaju svoje karijere na čekanje kad imaju djecu;

- Potreba za uravnoteženjem obiteljskih i radnih obveza često prisiljava žene da preuzmu posao koji je manje zahtjevan i slabije plaćen;
- Žene se često usmjeravaju prema niže plaćenim pozicijama;
- Žene prevladavaju u djelatnostima koje uključuju administraciju, računovodstvo, zdravstvo i socijalnu skrb, ljudske resurse, obrazovanje i farmaceutske proizvode, dok muškarci dominiraju u djelatnostima koje osiguravaju i veće plate, uključujući IT, menadžment, transport i logistiku, građevinarstvo, energetiku, telekomunikacije, industriju i tehnologiju.

Zaključuje se kako diskriminacija u okviru tržišta rada i na primjeru žena postoji, no ona je daleko manja od nekadašnje. Rezultat je to provedbe pozitivnih aktivnosti i politika kojima se ovaj problem nastoji reducirati i otkloniti. U današnjici djelatnosti s uravnoteženijim omjerom muškaraca i žena uključuju trgovinu, umjetnost i kulturu, bankarstvo, marketing, turizam i usluge, no vjeruje se kako će uskoro i ostale slijediti isti trend.

4.3. BUDUĆE PREPORUKE

O zakonodavnom okviru Hrvatske, kojim se nastoji reducirati diskriminacija žena na tržištu rada, kao i ostali oblici ili vrste diskriminacije. Isti je sačinjen od nekoliko zakona, a vodeći među njima je onaj koji uređuje opće radno pravo i uvjete rada. Njime se strogo zabranjuju izravna i neizravna diskriminacija na tržištu rada te u kontekstu uvjeta rada. Između ostaloga, misli se i na kriterije za odabir i uvjete pri (DZS,2018):

- Zapošljavanju;
- Napredovanju;
- Profesionalnom usmjeravanju;
- Stručnom osposobljavanju i usavršavanju;
- Prekvalifikaciji.

Time se intenzivno nastoji osigurati jednaki položaj žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja i napredovanja. Osim navednoga, jasno je propisana jednakost plaća žena i muškaraca. Time se obvezuje poslodavce na isplatu jednakih plaća radniku i

radnici za isti rad. Unatoč tome, još uvijek postoji jaz među plaćama muškaraca i žena, no uz tendenciju njegova smanjenja. Primjerice, on danas iznosi oko 6%, a 2015. godine iznosio je čak 10% (DZS,2018).

Hrvatsko zakonodavstvo, kao i ono na primjeru većine ostalih zemalja svijeta, obilježeno je ostalim zakonima, odredbama i politikama koje štite žene i njihova prava. Misli se pri tome na (Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2013):

- Zaštitu žena pri zasnivanju radnog odnosa – poslodavci ne smiju odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće ili bračnog statusa. Prilikom postupka regrutacije za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, te tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom;
- Zaštita radnica za vrijeme radnog odnosa – poslodavac ne smije radnici zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Ženama je važno osigurati prikladne radne uvjete za vrijeme ovog statusa. Primjerice, žene koje doje, a rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku za dojenje u trajanju od 2 sata dnevno do prve godine života djeteta;
- Zaštita radnica od prestanka radnog odnosa – poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog ili drugih oblika dopusta, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava. U slučaju kad je poslodavcu poznato postojanje tih okolnosti, otkaz je ništetan. Također, u Hrvatskoj radnice imaju pravo povratka na poslove na kojima su prije radile, a u slučaju prestanka potrebe za obavljanjem tih poslova, poslodavac im je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji.

Iako je zakonodavstvo vrlo fleksibilno prema ženama, njihovim pravima i socijalnim statusima, često praksa ukazuje na nepoštivanje navedenoga. Upravo zbog toga, smatra se kako u Hrvatskoj i većini zemalja nije upitna zakonodavna zaštita žena, već poštivanje odredbi od strane poslodavaca. U svrhu unapređenja trenutnog stanja važno je unaprijediti informiranost javnosti i poslodavaca, razviti svijest o pravima žena i provoditi opsežnije kontrole i restrikcije u praksi.

Smatra se kako je nužno povoditi se mišlju kako su jednake mogućnosti na tržištu rada ključna pretpostavka za razvoj svakog društva i održivi naredak. U svrhu reduciranja i otklanjanja diskriminacije žena na tržištu rada treba aktivnije i dosljednije provoditi postojeće zakone. U isto je nužno aktivno uključiti lokalnu zajednicu i nevladine udruge, te ostale dionike. Osim toga, nužno je provoditi politiku jednakih mogućnosti koja će ukloniti postojanje rodne segregacije i zaposlenosti žena na slabije plaćenim radnim mjestima.

5. DOBNA DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

Na hrvatskom tržištu rada, kao i onom međunarodnom, osim spolne diskriminacije, sljedeći dominantni oblik je dobna diskriminacija. Vjeruje se kako su ova dva oblika diskriminacije većinski činitelji opće diskriminacije na tržištu rada te kako reduciranje istih izravno dovodi do zavidnog napretka u minimiziranju i otklanjanju ukupnog opsega diskriminacije na tržištu rada.

Problematika dobne diskriminacije izravno se veže uz percepciju, odluke i postupanje poslodavaca, a naposljetku i uz vodeće upravljačke i nadzorne dionike koji djeluju u okviru predmetnog sustava. Sukladno tome, buduće smjernice koje bi trebale unaprijediti postojeće stanje pripisuju se ovim subjektima, a korespondentne su onima na primjeru reduciranja spolne diskriminacije.

U okviru ovoga poglavlja analizira se dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada. U tu svrhu prezentiraju se rezultati proteklih istraživanja ove problematike, te se u konačnici daje analiza aktualnih podataka i preporuka za buduće aktivnosti u svrhu reduciranja i otklanjanja ovog problema.

5.1. ANALIZA PORTALA MOJ POSAO

Portal Moj Posao jedan je od popularnijih i dominantnijih kanala regrutacije u Hrvatskoj. Osim ove funkcije ističe se i informativnom, izvještajnom te istraživačkom funkcijom na tržištu rada ove države. Nastavno navednome, ovaj portal godine 2006. proveo je istraživanje na uzorku od 1134 ispitanika, a cilj je bilo utvrditi postoji li dobna diskriminacija na hrvatskom tržištu rada te koliki je njezin opseg (Moj Posao, 2019).

Rezultati su stratificirani s obzirom na dob i spol, gdje su podrezultati za određene skupine razlikovani. Rezultati istraživanja prikazuju se u nastavku (Tablica 5.).

Tablica 5. Rezultati istraživanja dobne diskriminacije u Hrvatskoj – Moj Posao

Oglasni za zapošljavanje
<ul style="list-style-type: none">• 56% sudionika navodi da se često susreće s oglasima u kojima se spominje dobna granica;• Svaki drugi ispitanik odustaje od prijave za posao ako se ne nalazi u dobnoj skupini;• Dobna granica najviše obeshrabruje ispitanike mlađe od 29 godina - 58% ispitanika ne javlja se na oglase ako nisu u navedenoj dobnoj skupini;• 56% ispitanika starijih od 40 godina najčešće se prijavljuju na takve oglase iako nisu u navedenoj dobnoj skupini;• Dobna granica najviše obeshrabruje ispitanike s magisterijem ili doktoratom – 67% takvih ispitanika ne prijavljuje se na oglase u kojima nisu u navedenoj dobnoj skupini, dok je 54% obeshrabljenih ispitanika sa srednjom stručnom spremom;• Dobna diskriminacija kod zapošljavanja odnosi se i na 'premlade' i na 'prestar' radnike. Dvije trećine (66%) ispitanika sumnja da nisu dobili posao zbog svoje dobi. Od toga, 31% zbog toga što su premladi, a 35% zbog toga što su prestari;• 71% žena u odnosu na 61% muškaraca sumnja da nije dobilo posao zbog dobi;• 71% ispitanika mlađih od 25 godina sumnja da nisu dobili posao zbog toga što su premladi;• 83% ispitanika starijih od 40 godina sumnja da nisu dobili posao zbog toga što su prestari.
Dobna granica
<ul style="list-style-type: none">• 53% ispitanika smatra da njihov poslodavac zapošljava bez obzira na dob dok ih 47% misli suprotno;• Dobnu diskriminaciju na poslu više primjećuju ispitanici mlađi od 29 godina, njih 56%;• 48% muškaraca smatra da njihov poslodavac dobno diskriminira žene. Isti postotak muškaraca smatra da su dobno diskriminirani i muškarci;• 53% žena smatra da njihov poslodavac dobno diskriminira žene, dok ih 40% smatra da su muškarci dobno diskriminirani;• Prosječna donja granica zapošljavanja žena i muškaraca je podjednaka: 21,8 godina za žene i 21,6 godina za muškarce;• Gornja granica zapošljavanja za žene je 35,9, a za muškarce gotovo 40 godina;• Dobna diskriminacija je najprisutnija u tvrtkama kojima je primarna djelatnost bankarstvo, slijede proizvodnja i prerada prehrambenih proizvoda te trgovina;• Najmanje su dobno diskriminirani posloprimci koji rade u zdravstvenoj zaštiti i socijalnoj skrbi, poslovnom savjetovanju i ispitivanju tržišta te u izdavačkoj djelatnosti.
Šanse za pronalazak novog posla u sljedeća tri mjeseca
<ul style="list-style-type: none">• Pozitivniju percepciju imaju muškarci i osobe mlađe od 29 godina;• Najmanje šansi za pronalaženje novog posla smatraju da imaju ispitanici sa završenom srednjom školom (33%), a najviše oni s magisterijem ili doktoratom (47%).

Izvor: Moj Posao (2019.) Istraživanje: Dobna diskriminacija. Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/70026/Istrazivanje-Dobna-diskriminacija/> (23.05.2019.).

Prema danim podacima može se konkretizirati kako se u najpovoljnijem položaju na tržištu rada nalaze osobe mlađe od 29 godina, s višom ili visokom razinom obrazovanja. Ipak, ove podatke teško je uzeti kao univerzalne u preciziranju stanja, no svakako predstavljaju argument u svezi postojanja dobne diskriminacije, koja u nepovoljniji položaj stavlja mlađe od 29 godina i starije od 40 godina.

5.2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA INSTITUTA IVO PILAR

Godine 2010. Institut društvenih znanosti Ivo Pilar proveo je istraživanje u svezi dobne diskriminacije na hrvatskom tržištu rada. Istraživanje je provedeno na reprezentativnom uzorku od 928 nezaposlenih osoba i 604 poslodavca (HINA, 2010).

Istraživanje ne samo da je doprinijelo boljem razumijevanju problematike, već je dalo oglednu sliku realnog stanja na hrvatskom tržištu rada kada je riječ o ovom obliku diskriminacije, te je time potvrdilo kako je riječ o jednom od vodećih razvojnih ograničenja, ali i ekonomskih te socijalnih problema. Jednostavnije rečeno, istraživanje je potvrdilo visoki udio postojanja dobne diskriminacije na predmetnom tržištu, ali i na slabo poznavanje značenja ovog pojma od strane poslodavaca i nezaposlenih osoba.

Prema rezultatima istraživanja oko 25% nezaposlenih ispitanika izjavilo je da ne poznaje ili nikad nije čulo za pojam dobne diskriminacije. O jednako se izjasnilo 10% ispitanih poslodavaca. Nadalje, oko 30% ispitanih poslodavaca i oko 50% nezaposlenih ispitanika u slobodnim odgovorima ne pokazuje razumijevanje pojma diskriminacije (Zekić Eberhard, 2014).

Obje skupine ispitanika vjeruju kako je u Hrvatskoj, od svih oblika, najzastupljenija dobna diskriminacija. Točnije, misli se na 62% nezaposlenih osoba i 66% poslodavaca. Kao sljedeće dominantne oblike oni izdvajaju diskriminaciju na temelju invaliditeta, te spolnu diskriminaciju (Zekić Eberhard, 2014).

Prema općem mišljenju ispitanika, dobna diskriminacija uglavnom se odnosi na situaciju u kojoj poslodavac ne želi zaposliti osobu zbog njene dobi ili kada joj ponudi lošije uvjete za rad. Ispitanici smatraju također kako je u praksi vrlo često prisutna

kombinirana diskriminacija, prema spolu i prema dobi pa su najugroženija skupina mlade žene i žene starije životne dobi.

Ispitanici također ističu kako je najraširenija dobna diskriminacija prilikom samog zapošljavanja. Onu u segmentu osiguranja jednakih plaća i napredovanja ne vide kao značajnije prisutnu i restriktivnu.

5.3. AKTUALNO STANJE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

U okviru ovoga poglavlja analiziraju se aktualni podaci na hrvatskom tržištu rada, a koji dočaravaju postojanje i opseg dobne diskriminacije. Misli se na analizu zaposlenih i udjela nezaposlenih prema dobi te slične pokazatelje.

U nastavku slijede pokazatelji aktivnosti stanovništva Hrvatske prema dobi (Tablica 6.).

Tablica 6. Aktivnost stanovništva Hrvatske prema dobi u 2016. godini (%)

STOPA AKTIVNOSTI	I-III	IV-VI	VII-IX	X-XII
ukupno	51,1	51,7	51,3	51,3
15-24	35,5	36,8	39,6	37,1
25-49	84,4	84,8	83,3	83,6
50-64	51,0	52,3	52,5	53,4
65+	3,0	3,1	2,8	2,7
STOPA ZAPO.	I-III	IV-VI	VII-IX	X-XII
ukupno	43,2	45,0	45,7	44,4
15-24	24,0	25,9	28,6	23,9
25-49	72,3	74,9	75,4	73,6
50-64	44,7	47,1	48,1	48,5
65+	3,0	3,1	2,8	2,6
STOPA NEZAP.	I-III	IV-VI	VII-IX	X-XII
ukupno	15,4	12,8	10,9	13,4
15-24	32,5	29,6	27,8	35,5
25-49	14,4	11,7	9,5	12,0
50-64	12,4	9,9	8,4	9,2

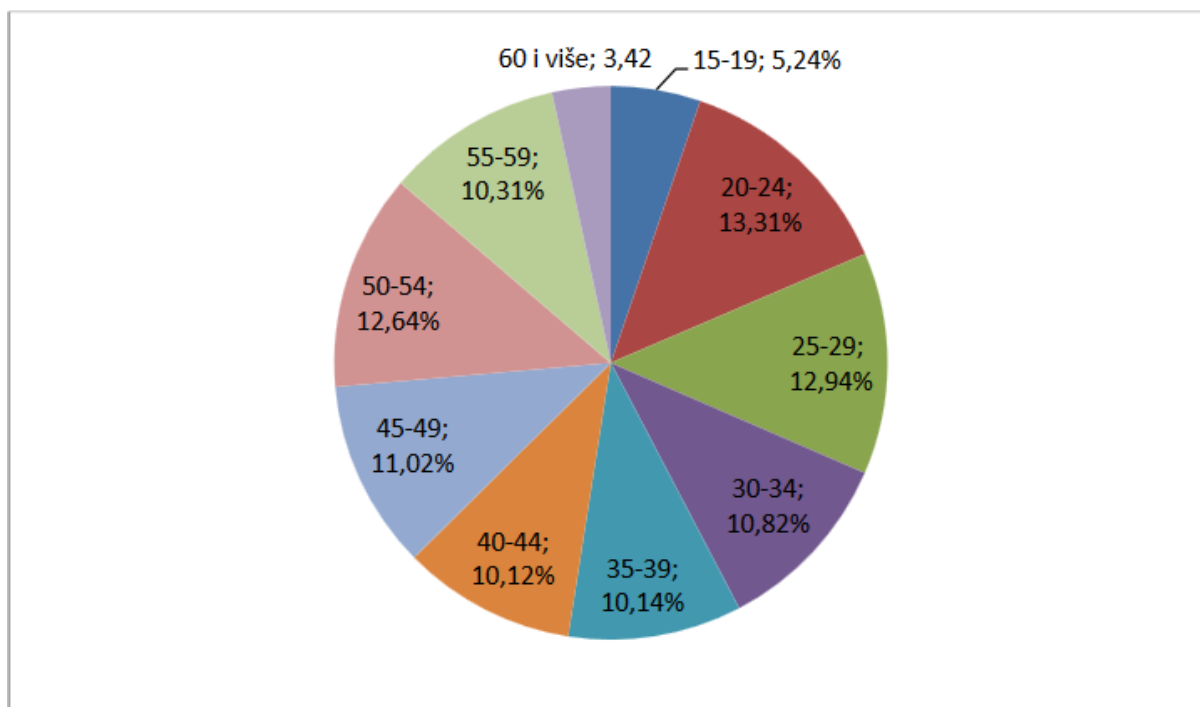
Izvor: DZS (2019.) Statistika. Dostupno na:

https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/.../MSI%20ZAPOSLENOST%20I%20PLACE.xlsx (24.05.2019.).

Navedeni podaci služe argumentiranju postojanja dobne diskriminacije u Hrvatskoj. Sukladno tome uzimaju se kao reprezentativan dokaz prethodno poduzetih istraživanja, odnosno generiranih zaključaka.

U nastavku se daje grafički prikaz prosječne strukture nezaposlenih u Hrvatskoj od 2004. do 2016. godine (Grafikon 3.).

Grafikon 3. Prosječna struktura nezaposlenih u Hrvatskoj 2004.-2016. godine (%)



Izvor: DZS (2019.) Statistika. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/.../MSI%20ZAPOSLENOST%20I%20PLACE.xlsx (24.05.2019.).

Prema danom prikazu vidljivo je kako je najviše nezaposlenih u promatranom razdoblju u dobi od 20 do 24 godine, 25 do 29 godina, te od 50 do 54 godine i u dobi od 45 do 49 godina. Dobne skupine u promatranom razdoblju čine preko 41% ukupno nezaposlenih. Najmanji udio nezaposlenih je u dobi od 60 godina i više, te od 15 do 19 godina. S obzirom da ne postoje drastične razlike u udjelima, smatra se kako je dobra diskriminacija u Hrvatskoj sve manje izražena.

6. DJEČJI RAD

Dječji rad danas predstavlja jedan od ključnih međunarodnih problema, koji istražuju vodeći dionici na globalnom tržištu rada. Pri tome posebno treba izdvojiti vodeću međunarodnu organizaciju, Međunarodnu organizaciju rada (engl. *International labour organization* – ILO). Riječ je o specijaliziranoj organizaciji koja kontinuirano provodi istraživanja u međunarodnog tržišta rada, prati i definira mega trendove i pomaže razumijevanju aktualnog stanja (ILO, 2019).

Ova organizacija, kao i brojne ostale te nacionalne vlade ukazuju na jedan od kriminalnih problema u području rada, a misli se na rad djece. On se može okarakterizirati kao teško praćen, reguliran i sankcioniran. Brojni čimbenici otežavaju njegovo prepoznavanje, kao i provedbu sankcionih aktivnosti prema vršiteljima ovoga rada.

U predmetnom poglavlju pristupa se definiranju i detaljnijoj analizi dječjeg rada u suvremeno doba. Kvalitativni podaci nastoje se argumentirati konkretnim statističkim pokazateljima, a pri tome se ističe kako su isti relativno oskudni uslijed problematike praćenja ovog problema i kriminalnog djela.

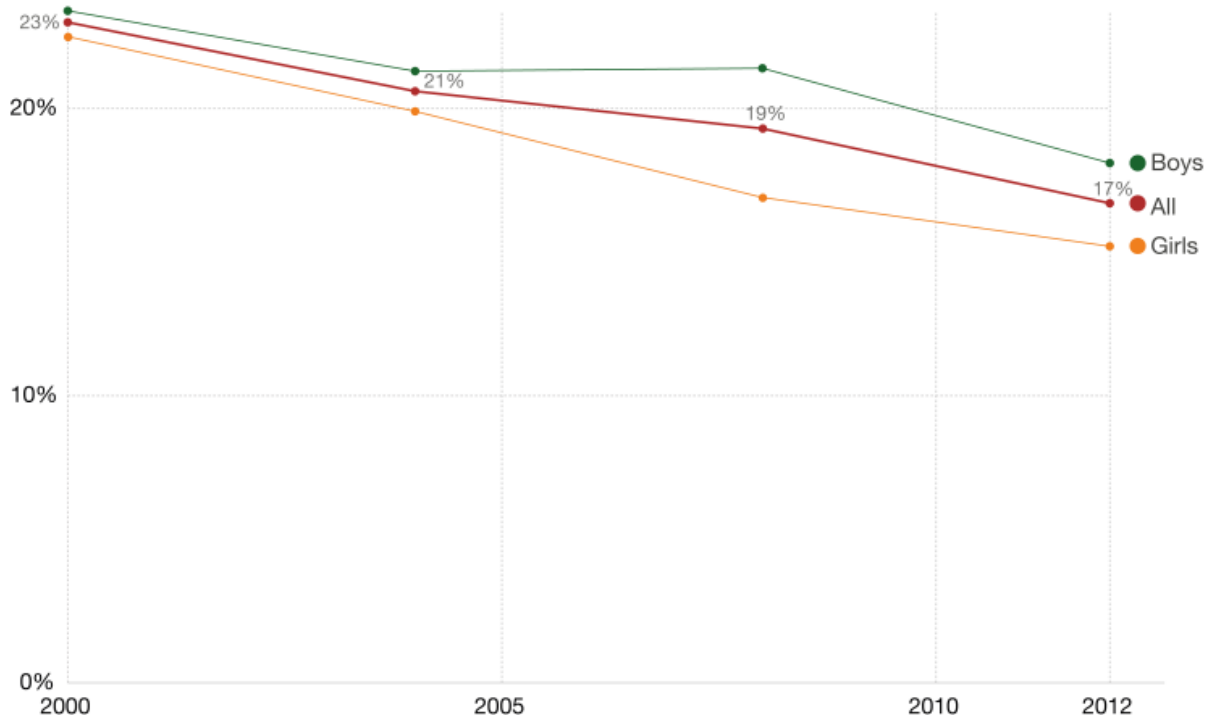
6.1. RAD DJECE U SVIJETU

Rad djece poznat je još iz povijesnih razdoblja u kojima postoje konkretni dokazi o postojanju i intenziviranju ovog problema. Iako pomalo kontradiktorno pravnom aspektu i socijalnom uređenju, rad djece na međunarodnoj razini u suvremeno doba postaje sve istaknutiji. S obzirom na njegovu ozbiljnost i negativne učinke koje donosi, ističe se kako je riječ o problemu koji predstavlja jednu od vodećih prijetnji ljudskom rodu i budućim generacijama.

Konkretnije rasprave u svezi dječjeg rada javljaju se već tijekom 19. stoljeća, što argumentira višestoljetnu ozbiljnost problema. Dosadašnja istraživanja ukazuju kako je rad djece u svijetu uzrokovan nizom čimbenika. Iako je zastupljeniji u nerazvijenim zemljama svijeta, evidentira se njegovo postojanje i u ostalim državama.

U nastavku se daje pregled kvalitativnih podataka u svezi dječjeg rada tijekom proteklih razdoblja na međunarodnoj razini (Grafikon 4.).

Grafikon 4. Rad djece (5-12 godina) u svijetu 2002.-2012. godine



Izvor: Our Worlding data (2018.) Child labor. Dostupno na: <https://ourworldindata.org/child-labor> (21.05.2019.).

Danim podacima ukazuje se na pad udjela djece koja su uključena u međunarodno tržište rada u dobi od 5 do 12 godina. Podaci pokazuju kako su više zastupljeni dječaci nego djevojčice, no ukupni udio i dalje je poražavajući. Dok je 2002. godine on iznosio oko 23%, 2012% reduciran je tek na 17%.

Prema prethodnim istraživanjima Ujedinjenih naroda rada utvrđeno je kako je još 2007. godine u svijetu evidentirano preko 218 milijuna djece koja rade u iznimno opasnim uvjetima diljem svijeta, poput rudnika. U ovu skupinu ulaze djeca u dobi od 5 do 7 godina. Od ukupnog broja ove djece, oko 75% radilo je u poljoprivredi (Dnevnik, 2007).

Mnogi dionici tvrde kako je ova brojka daleko veća, a njezino točno specificiranje otežano je u praski uslijed iznimnih napora u zataškavanju rada djece, s obzirom da

je riječ o krajnje kriminalnom i nedopuštenom, te diskriminatornom postupku koji narušava osnovna moralna i etička načela današnjeg društva. Može se pretpostaviti da je problem tim ozbiljniji, a nastavak trenda, s obzirom na postojeće stanje, očekuje se i u budućnosti.

Djeca koja rade u poljoprivredi, ali i ostalim djelatnostima, najčešće se izložena teškim i opasnim uvjetima rada. Oni se svakodnevno susreću s teškim i opasnim poslovima, obvaljaju poslove čuvanja stoke, žetve, rukovanja sa strojevima i opasnim tvarima poput pesticida. Pored svega, djeca su u tim poslovima vrlo potplaćena i suočena s prijetnjom neisplate nadnica.

Jedan od primjera rada djece u poljoprivredi, na poslovima koji su opisani, je rad djece na Filipinima. O ovome problemu redovno izvještavaju mediji i ostali dionici te nije moguće govoriti o neznanju i nepostojanju dostatnih dokaza o navedenoj. Unatoč tome, još uvijek ne postoje konkretniji postupci koji obećavaju reduciranje i otklanjanje predmetnog problema.

Na primjeru međunarodnog rada djece u poljoprivredi ističu se sljedeći podaci (Arbanas Kovačević, 2012):

- Prosječna zemljoradnička obitelj zarađuje manje od 17 800 dolara godišnje;
- Siromaštvo među zemljoradnicima je dvostruko češće nego kod ostalih;
- Zemljoradnici su uvijek legitimno izuzeti od primanja prekovremenih sati i često primaju minimlanu naknadu;
- Obitelji često ne mogu brinuti o djeci pa su prisiljena dovesti ih na rad u polje;
- Radni sati van škole u poljoprivredu su neograničeni;
- Djeca u poljoprivredi u prosjeku rade 30 sati tjedno;
- Skoro 40% radnika na farmama se seli, a djeca pate od nomadskog načina života;
- Djeca migranata odustaju od škole 4 puta više od nacionalnog prosjeka.

Rad djece često je rezultat neimaštine, siromaštva, ali i izrabljivanja djece od strane poslodavaca. Može se zaključiti kako je riječ o vrlo kompleksnom pojmu, koji predstavlja začarani krug, a borbu protiv istoga čini vrlo izazovnom.

Jedan od najčešće citiranih primjera rada djece je onaj na području Afrike. Tamo djeca najčešće rade na proizvodnji kakaovca za potrebe industrije proizvodnje čokolade. Prema procjenama preko 100 000 djece na Obali Bjelokosti radi u ovoj industriji kako bi preživjelo i osiguralo obiteljima preživljavanje. Ono što je još više poražavajuće jest podatak koji govori da često djeca na ovim poslovima gube živote uslijed uvjeta u kojima rade. Ona koja dožive zreliju dob oboljavaju od raznih bolesti (ILO, 2017).

Rad djece zabilježen je i u razvijenijim zemljama svijeta te naprednijim gospodarstvima. Primjerice, Udruženje svjetskih sindikata PlayFair izvijestilo je 2008. godine da veliki broj djece u dobi od 12 godina na dalje radi u tvornicama Kine u proizvodnji raznih artikala za izvoz. Misli se primjerice na kape, torbe, dresove, igračke i slično. Ovi se proizvodi nalaze na tržištima prodaje diljem svijeta, a kupovinom svakog od njih potrošači redovno podupiru rad djece i doprinose profitabilnosti oslodavaca koji izrabljuju djecu.

Među najtežim oblicima dječjeg rada na međunarodnoj razini su rudnici i kamenolomi. Na području Filipina u njima radi preko 18 000 djece u dobi od 5 do 17 godina. Polovica njih je u dobi od 10 do 14 godina. Svi oni u prosjeku dnevno rade od 8 do 12 sati, a njihova zarada kreće se oko 1 dolara dnevno (Moj posao, 2019).

Osim navedenoga, treba istaknuti kako napredno suvremeno društvo danas istvremeno biva obilježeno krijumčarenjem ljudi, pri čemu često dominiraju upravo djeca. Oko 12 milijuna djece biva predmetom krijumčarenja ljudi, a često se usmjeravaju prema prostituciji, ropstvu i terorizmu. Procjenjuje da oko 6 milijuna djece biva uključeno u ropstvo, oko 2 milijuna djece koristi se u prostituciji i pornografiji, 0,3 milijuna djece sudjeluje u ratnim i terorističkim zbivanjima i slično (Dnevnik, 2007).

6.2. MEĐUNARODNI OKVIR BORBE PROTIV RADA DJECE

Rad djece, kao što je i navedeno, najzastupljeniji je u nerazvijenim i siromašnim djelovima svijeta. Najveći broj djece u dobi od 5 do 14 godina radi na području Azije i

Pacifika, oko 19% ukupnog broja djece-radnika na međunarodnoj razini. Slijedi područje Subsaharske Afrike gdje radi oko 50 milijuna djece ove dobi (ILO, 2019).

Na ozbiljnost situacije svakodnevno upozoravaju vodeće međunarodne organizacije, među kojima su navedene, ali i Svjetska organizacija za hranu (engl. *Food and Agriculture Organization* – FAO), UNICEF te ostale. Sve one apeliraju na integriranje snaga i resursa u rocesu borbe protiv navedenoga, a cilj je osigurati jednaka prava i uvjete života za svu djecu svijeta, odnosno potpuno uklanjanje ovog oblika diskriminacije.

Navedne organizacije imaju imperativni značaj u međunarodnoj borbi protiv dječjeg rada. One integrirano djeluju i nastoje identificirati prisutnost ovog problema te ukazati na njegovu ozbiljnost. Ističu se informativnom, edukativnom i operativnom funkcijom u kontekstu iskazivanja smjernica u smjeru otklanjanja i bobe protiv rada djece.

Međunarodne organizacije rada posebne aktivnosti posvećuju zabrani i hitnoj eliminaciji najgorih oblika dječjeg rada, a pri tome definiraju minimalnu dob koja je prihvaćena za ostvarenje radnoga odnosa. One oštro pozivaju na poštivanje ove granice i sankcioniranje bilo kakvih izuzeća.

Ujedinjeni narodi izdali su Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima djeteta koja upozorava na prisustvo ozbiljnog kršenja prava djece diljem svijeta (Dasović, 2017). Konvencija definira principe i standarde usmjerene na zaštitu djece u društvenim, ekonomskim i političkim područjima diljem svijeta, potpuno i bezuvjetno.

Države i narodi koji su ratificirali Konvenciju obvezali su se na pokuzimanje zakonodavnih postupaka kako bi udovoljili standardima i principima. Obveza je podnositi izvješća u svezi napretka. Istu do sada nisu ratificirale Sjedinjene Američke Države i Somalija.

Osim toga postoje i ostali dokumenti i akti ove naravi. Neki od primjera su Deklaracija o dječjim pravima iz 1924. godine i 1959. godine. one navode kako djeca imaju pravo zaštite od svih oblika izrabljivanja (ILO, 2019). Ipak, jedna od najznačajnijih

konvencija u okviru ove problematike je Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima djeteta (CRC).

Međunarodna organizacija rada izdala je Konvenciju 138 koja također definira minimalnu dob za pristupanje tržištu rada, a misli se na dob 15 godina, uz osjedovanje minimalnih edukacijskih osobina. Konvencija je dugoročno orijentirana prema borbi protiv dječjeg rada, uz poseban poziv prema nerazvijenim zemljama svijeta (ILO, 2019).

Vjeruje se kako je usvajanje ovakvih akata jedan od preduvjeta borbe protiv dječjeg rada na međunarodnoj razini. Isto treba pratiti integriranje dionika, njihovo participativno djelovanje, razvoj informacijskog i statističkog sustava, kao i provođenje ozbiljnih restrikcija u svezi nepoštivanja temeljnih ljudskih prava i načela. Jednom riječju, važno je uspostaviti cjelovit, efikasan i učinkovit sustav nadzora i kontrole na međunarodnoj razini.

Ovaj problem otiču razna ekonomska, politička i ostala zbivanja u svijetu. Primjerice, maksimiziranju istoga u proteklim godinama dorimije su svjetska ekonomska kriza, ratna i teroristička zbivanja, migracijska kriza i slično. Sve to ukazuje na multidimenzionalnost problema i otežanost borbe protiv istoga. Može se zaključiti kako konačni rezultat uvelike ovisi o ovoj ekonomskoj, socijalnoj i političkoj međunarodnoj sceni.

6.3. RAD DJECE U REPUBLICI HRVATSKOJ

U Hrvatskoj također postoje dokazi o postojanju rada djece. Ovi slučajevi najčešći su u ljetnim mjesecima, u razdoblju turističke sezone kada djeca uglavnom rade u turizmu i ugostiteljstvu. Djeca se često iskorištavaju u ekonomske svrhe, bivaju podređena kapitalu i izrabljuju se putem neprijavlivanja njihova rada, neplaćanja mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, rada prekovremenih i noćnog rada i slabom plaćenošću njihova rada (HZZ, 2019).

Osim u ugostiteljstvu, u Hrvatskoj djeca rade i u poljoprivredi. Iako se sve intenzivnije provodi nadzor ovoga rada, u ovlasti inspekcije rada te ostalih tijela i institucija, on predstavlja jedan od osnovnih socijalni i ekonomskih problem.

Hrvatski mediji rijetko izvještavaju o ovome problemu i konkretnim podacima, a razlog tome očituje se u oskudnosti istraživanja i statističkih podataka o zastupljenosti djece na hrvatskom tržištu rada. Poslodavci i djeca najčešće su svjesni prekršaja koji čine, no uslijed okolnosti i motiva podliježu prikrivanju navedenoga.

Rad maloljetnika u Hrvatskoj je dopušten, ali pod posebnim uvjetima. On je uglavnom reguliran zakonodavnim okvirom, koje regulira i iznimno dopušta mogućnost rada maloljetnika uz zaštitu njihova prava, interesa i psihofizičkog razvoja, te duševnog i moralnog integriteta (Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2014).

Prema postojećem zakonodavnom okviru Hrvatske, osobe mlađe od 15 godina i starije od 15 godina, a mlađe od 18 godina koje pohađaju obvezno osnovno školovanje ne smiju se zaposliti. Iznimke vrijede za slučajeve maloljetnika s navršenih 15 i starijih od 15 godina, koji ne pohađaju obvezno osnovno školovanje, te koji radom privređuju za svoju egzistenciju i egzistenciju obitelji.

Ako zakonski zastupnik, najčešće roditelj, ovlasti maloljetnika za sklapanje određenog ugovora o radu, on ima pravo sklapanja i raskidanja istoga ostvarenja prava i obveza iz tog ugovora ili u vezi s tim ugovorom. Ovlaštenje zakonski zastupnik uvijek ima pravo povući ili ograničiti, te u ime maloljetnika raskinuti radni odnos. Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika bez ovakvog ovlaštenja (Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu, 2014).

U Hrvatskoj se sve intenzivnije kontroliraju zabrana rada i nadzor nad maloljetnicima. Osim toga, uređuju se i nadziru radna rava maloljetnika, čime se nastoji kontrolirati ovaj oblik diskriminacije na tržištu rada. zakonodavni okvir Hrvatske je omogućio maloljetnicima pravo rada, ali pojedinim odredbama regulira način rada sukladno konvencijama o temeljnim ljudskim pravima.

Primjerice, maloljetnici od 15 do 18 godina, ne smiju raditi duže od 8 sati, a jasno je zabranjen prekomjeren rad. Zakonom je zabranjen noćni rad, osim kad je prijeko potreban u djelatnostima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici. Također, maloljetnici imaju pravo i na beneficiran odmor te dopust.

Ipak, unatoč relativno ažurnom i sve opsežnijem zakonodavstvu Hrvatske u svezi navedenoga, treba istaknuti kako u borbi protiv ovog oblika diskriminacije veliku ulogu imaju obitelj, oslodavci i sami maloljetnici. Sukladno tome, smatra se značajnim kontinuirano javno pozivati na poštivanje navedenih prava te upozoravati na ozbiljnost ovoga problema.

7. MJERE ANTIDISKRIMINACIJSKE POLITIKE – SUZBIJANJE DISKRIMINACIJE

Mjere antidiskriminacijske politike predstavljaju ključni instrument i temelj strategije u suzbijanju diskriminacije. S obzirom na specifičnosti ovoga problema, globalne razmjere koje poprima i oblike koje doseže, potpuno eliminiranje istoga u praksi nije relano očekivati. Međutim, na međunarodnoj razini potrebno je aktivno djelovati u smjeru njegova suzbijanja i minimiziranja.

Pozitivan napredak i konkrentije promjene u ovome kontekstu potrebno je prvenstveno tražiti na nacionalnim razinama. Točnije, potrebno je poticati nacionalna vlade i društva na provedbu antidiskriminacijskih politika i aktivnosti, što u konačnici treba dovesti i do reduciranja ovoga problema na razini čitavog svijeta.

U okviru ovoga poglavlja raspravlja se o antidiskriminacijskim politikama. U kontekstu navedenoga ističu se neke opće mogućnosti koje mogu utjecati na suzbijanje diskriminacije na međunarodnoj razini. Naposljetku se daje osvrt na antidiskriminacijske politike u Hrvatskoj.

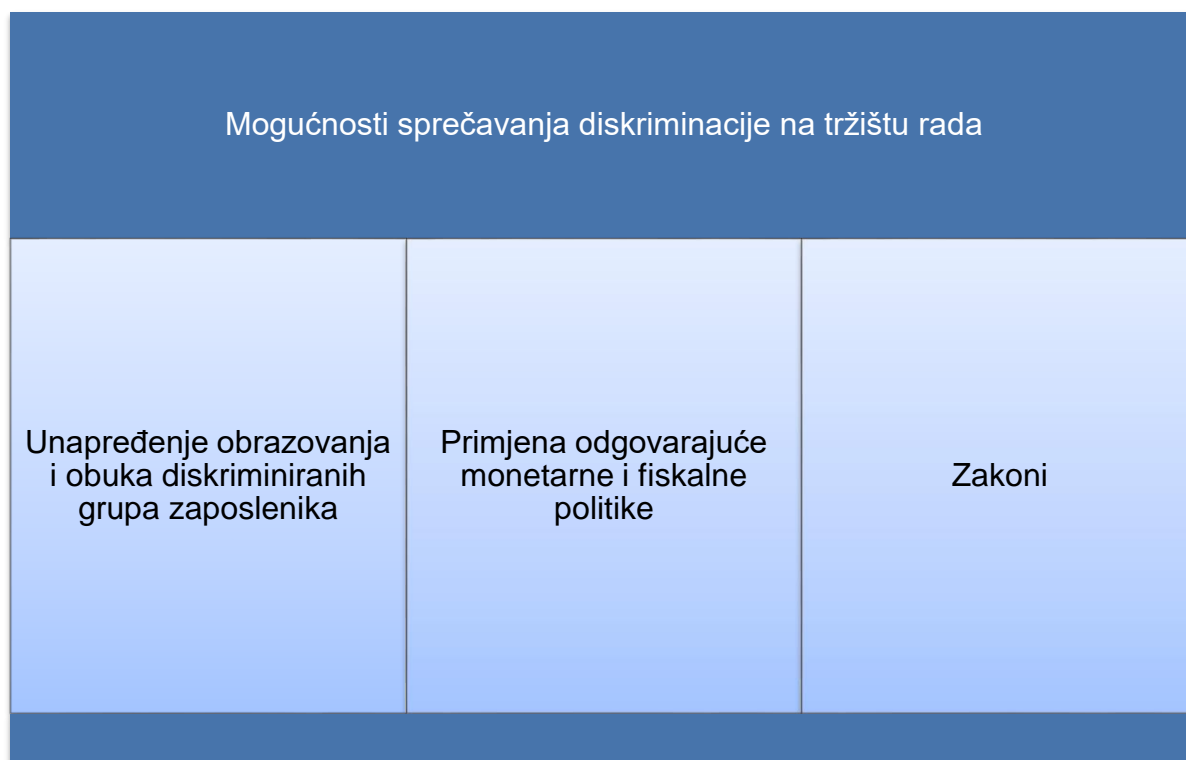
7.1. O ANTIDISKRIMINACIJSKIM POLITIKAMA

Problem diskriminacije na tržištu rada, kao i one opće, u suvremeno doba najoštrije osuđuju zemlje Zapada. One pridaju veliko značenje ovom problemu, a sukladno tome, isti kontinuirano stavljaju u središtu interesa i istraživanja.

Činjenica je, a to potvrđuju i opsežna međunarodna istraživanja, kako diskriminacija na tržištu rada donosi brojne i vrlo razorne ekonomske i socijalne učinke, negativnog konteksta. Pri tome, ona izravno utječe na raspodjelu smanjenog nacionalnog dohotka, a danas sve intenzivnije biva i interesom međunarodne političke scene.

Nakon Drugog svjetskog rata, razvijenije europske zemlje intenzivnije pokreću istraživanja u svezi ovog roblema, a s ciljem definiranja okvira i mogućnosti njegova reduciranja. Pri tome navode sljedeće mogućnosti (Slika 1.).

Slika 1. Mogućnosti suzbijanja međunarodne diskriminacije na tržištu rada



Izvor: izrada autora prema: Selenec, G. et al. (2018.) *Smjernice za suzbijanje diskriminacije na tržištu rada i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Guidelines.pdf (09.05.2019.)

Navedene mogućnosti mogu se razmatrati kao esencijalni dijelovi integrirane strategije, koja je namijenjena suzbijanju diskriminacije na tržištu rada. To u praksi ne znači da ostali elementi ili preporuke nisu potrebni i učinkoviti, već se naglasak postavlja na navedene.

Unapređenje obrazovanja i obuke diskriminiranih grupa radnika ukazuje na potrebu za provedbom kvalitativnih i kvantitativnih dimenzija, odnosno aktivnosti za uklanjanje predtržišne ili indirektno diskriminacije. Smatra se kako je važno kontinuirano ulagati u obrazovanje i usavršavanje radnika koji se nalaze u diskriminiranom položaju, a s ciljem razvoja njihova intelektualnog i radnog kapitala, te unapređenja njihove konkurentnosti na tržištu rada.

U suvremeno doba postoje sve brojniji primjeri ovih aktivnosti, a oni se redovno evidentiraju i na razini Europske unije te Republike Hrvatske. Jedan od

najjednostavnijih primjera je program stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, koji je namijenjen mladima bez radnog iskustva, a koji za cilj ima njihovo uključivanje u tržište rada i stjecanje radnog iskustva u struci.

Sljedeća preporuka je primjena odgovarajuće monetarne i fiskalne politike. Ovim politikama moguće je dosegnuti koherentno tržište rada, koje izravno omogućava obuzdavanje diskriminacije.

Treća mjera je izravna mjera antidiskriminacijske politike. Misli se na usvajanje i provedbu onih zakona koji zabranjuju ustaljenu praksu pri zapošljavanju. Smatra se kako je istima važno pridodati i adekvatni sustav kontrole, nadzora i sankcioniranja.

Primjerice, u Sjedinjenim Američkim Državama 1963. godine usvojen je Zakon o jednakim pravima. Prema njemu muškarci i žene koji obavljaju jednak posao i imaju iste sposobnosti te odgovornosti, zakonski imaju pravo na isplatu jednakih nadnica. Osim njega, primjenjuje se i Zakon o građanskim pravima iz 1964. godine, koji predstavlja osnovu antidiskriminacijske politike ove države. On u obzir uzima jednakost laća neovisno o spolu, a jednako tako zabranjuje i ostale se oblike diskriminacije pri zapošljavanju, u svezi zanimanja i rava te slično.

7.2. KONCEPT USPOREDIVE VRIJEDNOSTI

Strategija suzbijanja diskriminacije na tržištu rada, koja je prethodno opisana, zahtijeva kontinuitet nadopune istovjetnim konceptima i aktivnostima. Pri tome je moguće govoriti o čitavom nizu elemenata, koji će ovisiti o trenutnoj situaciji na tržištu rada, opsegu diskriminacije i ostalim uvjetima.

Koncept usporedive vrijednosti javlja se s pojavom suvremenoga doba, odnosno oko 80-ih godina prošloga stoljeća (HZZ, 2018). Značaj istoga očituje se u tome što se on u cjelosti zasniva na teoriji da poslovi s usporedivom vrijednosti trebaju biti jednako plaćeni, a sve suprotno od toga značilo bi diskriminaciju. Sukladno tome, riječ je o konceptu koji naglasak postavlja na borbu protiv diskriminacije raznih oblika, a u svezi vrijednosti rada koja se pripisuje pojedinačnom zaposleniku.

Koncept usporedivih vrijednosti ukazuje da bi se plaća trebala temeljiti na onome što posao vrijedi, a ne na ostalim objektima razmatranja. Da bi se odredila usporedna vrijednost primjenjuju se metoda vrednovanja i bodovanja radnih karakteristika.

Osnovne poteškoće u praktičnoj primjeni ovoga koncepta očituju se kroz nekoliko elemenata (Rutkowski, 2003).

- Različite karakteristike predstavljaju različitu vrijednost za pojedinog poslodavca;
- Upotreba bodovanja, da bi se predvidjela vrijednost zaposlenika, je neutemeljena;
- Primjena ovog koncepta dovela bi do rasta broja radnika samo u nekim zanimanjima.

Iako se koncept susreće s konkrentim poteškoćama, a koje predstavljaju i osnovne nedostatke istoga, mnogi dionici tvrde kako bi mogao doprinijeti u reduciranju diskriminatornih oblika na tržištu rada. Njegovom primjenom, odnosno izjednačavanjem nadnica za poslove koji imaju usporedive sveukupne karakteristike, moglo bi se zaustaviti desetljeća diskriminacije te otkloniti raskorak između nadnica žena i muškaraca. Sukladno tome, predstavlja jednu od osnova za reduciranje spolne diskriminacije na tržištu rada.

7.3. KONCEPT FLEKSIGURNOSTI

Fleksibilnost na tržištu rada u suvremeno doba prepoznaje se kao jedno od željenih stanja i dostignuća. Iako još uvijek biva predmetom rasprava među vodećim dionicima na međunarodnom tržištu rada, mnogi je sagledaju kao značajnom za rješavanje diskriminacije. S druge strane, postoje i protivnici iste, koji svoj stav argumentiraju uvjerenjem da fleksibilnost vodi ka nestabilnosti i nesigurnosti na tržištu rada.

Strukovno obrazovanje iskazuje kako se problematika fleksibilnosti tržišta rada očituje u nedostatku dimenzija poznatosti i stalnosti zahtjeva koje tržište rada postavlja pred obrazovanje (Perin, 2013). Ujedno, istraživanja Međunarodne organizacije rada argumentiraju kako samo povećanje fleksibilnosti nije poboljšalo

učinkovitost tržišta rada s obzirom da svi sudionici na tržištu rada trebaju određeni stupanj sigurnosti i stabilnosti. Ipak, ona ovaj koncept ne isključuju u potpunosti, već iskazuju potrebu za njegovom nadopunom.

Nastavno navedenome, veća fleksibilnost na tržištu rada, koja je potrebna za suočavanje s povećanom dinamikom današnjih tržišta rada, mora istovremeno biti kombinirana sa sigurnošću. Misli se pri tome na dugoročnu zapošljivost radne snage.

Koncept fleksigurnosti javlja se tijekom posljednje dekade prošloga stoljeća. Ona navodi kako je za učinkovitije, pravednije i efikasnije tržište rada potrebno pažnju usmjeriti i na fleksigurnost, odnosno integriranje fleksibilnosti i sigurnosti rada. Koncept je posebice popularan na razini Europske unije, a danas ga efikasno provode i neke od njezinih država, kao instrument suzbijanja diskriminacije.

Kao pojam, fleksigurnost se može odrediti kao koncept koji uključuje novi pristup radnom mjestu i zapošljavanju. To je prijelaz sa „sigurnog radnog mjesta“ na „sigurnu zapošljivost“. Točnije, riječ je o modelu proaktivne politike na tržištu rada, koji je razrađen i prvi put primijenjen u Danskoj, a danas predstavlja jedan od temelja Europske strategije zapošljavanja koja obilježava tržište rada Europske unije (Perin, 2013).

U kontekstu navedenoga, posebna pažnja pridaje se onim elementima koji donekle jamče sigurnost rada pojedincima. Misli se na kompetencije, odnosno znanja i vještine koje posjeduje. Sukladno tome, može se konkretizirati kao ovaj koncept odgovara prvom elementu međunarodne strategije suzbijanja diskriminacije.

Prema danom konceptu naglašava se kako konkurentska pozicija pojedinca, njegova sigurnost rada, izravno ovise o znanjima i vještinama kojima raspolaže. Pri tome, strukovna kvalifikacija više nije dovoljna u osiguranju povoljnog položaja pojedinca na tržištu rada. Njima se se sve više pridaju sljedeći elementi (Perin, 2013):

- Vještine snalaženja;
- Prepoznavanje prilika;
- Poduzetnost;
- Sposobnost učenja;

- Ostale ključne kompetencije koje moraju biti dio ishoda formalnog strukovnog obrazovanja.

Prema rezultatima prethodno analiziranih istraživanja, kao i mnogih drugih, navodi se kao je kod radnika sa strukovnim obrazovanjem veća vjerojatnost da će izgubiti posao, manja vjerojatnost da će pronaći novi, te da su više podložni smanjenju plaće u usporedbi s radnicima s općim srednjoškolskim obrazovanjem. Zaključuje se kako su radnici s općim obrazovanjem više prilagodljivi naglim promjenama na tržištu rada, koje su sve izglednije i u budućnosti, zbog svoje nespecijaliziranosti i u pravilu veće razine obrazovanja.

7.4. ANTIDISKRIMINACIJSKE POLITIKE NA HRVATSKOM TRŽIŠTU RADA

Ovom se problematikom, prema uzoru na ostale zemlje Europske unije, sve intenzivnije bavi i Republika Hrvatska. Još u razdoblju kandidature Hrvatske za ulazak u Europsku uniju pripremljen je Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (JAP), a u okviru Pretpristupne strategije Europske unije za Republiku Hrvatsku na području zapošljavanja i socijalnog uključivanja (Selanec et al., 2018).

Ovaj dokument analizira gospodarsko stanje i stanje na tržištu rada, ali i hrvatsku politiku zapošljavanja. Na taj način utvrđuje korespondentnost među njima i prepoznaje izazove zapošljavanja te prioritete. Jedan od prioritetnih područja u tom kontekstu jesu jednake mogućnosti i antidiskriminacija.

Ovaj dokument, koji predstavlja polazište i temelj antidiskriminacijskih politika u Hrvatskoj jasno specificira ugrožene skupine na tržištu rada. Misli se na (Selanec et al., 2018):

- Žene;
- Mlade;
- Pripadnike nacionalnih manjina;
- Osobe s invaliditetom i ostale.

Na osnovu navedenoga uslijedilo je definiranje i usvajanje Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja 2009. – 2010. godine koji operacionalizira postavljene ciljeve kroz niz provedbenih aktivnosti, uz definirane nositelje i indikatore provedbe.

U borbi protiv diskriminacije značajan dokument je i Zajednički memorandum o socijalnom uključivanju Republike Hrvatske. Riječ je o jednom od alata u borbi protiv siromaštva i socijalne isključenosti, koji identificira glavne izazove u rješavanju pitanja siromaštva i socijalne isključenosti. On ističe kako siromaštvo i socijalna isključenost imaju i rodnu dimenziju, koja je evidentna u nešto višoj stopi rizika od siromaštva kod žena, višoj stopi nezaposlenosti žena, nižim prosječnim zaradama žena u odnosu na muškarce te većim socijalnim rizicima jednoroditeljskih i samačkih starih kućanstava (Selanec et al., 2018). Time biva predmetom rasprave i u okviru ovoga rada.

Osnovne smjernice imlementacije antidiskriminacijskih polika na hrvatskom tržištu rada, a koje su obrađene u okviru ovih dokumenata, razmatraju se kroz dva osnovna segmenta (Slika 3.).

Slika 2. Implementacija antidiskriminacijskih politika na hrvatskom tržištu rada



Izvor: izrada autora prema: Selenec, G. et al. (2018.) *Smjernice za suzbijanje diskriminacije na tržištu rada i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada*. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Guidelines.pdf (09.05.2019.).

Ističe se kako je hrvatski zakonodavni okvir u svezi navedenoga usklađen s pravnom stečevinom Europske unije, što je jamstvo da zadovoljava određeni minimum kvalitete. S obzirom da je riječ o suvremenom i novom standardu zaštite, važno je kontinuirano raditi na njegovom unapređivanju. Pravna jamstva zahtijevaju pri tome opseg i doseg aktivnosti svih integriranih dionika, kao i prilagodbu istih novonastalim situacijama.

Smatra se kako bi u praksi bilo korisno poslodavce, koji zapošljavaju više od 10 zaposlenih, obvezati na periodične izrade analiza poslovanja što bi olakšalo nadzor izvršenja zakonodavnog okvira. Pri tome, svaki poslodavac koji ustanovi značajnu podzastupljenost pripadnika neke zaštićene skupine, imao bi obvezu izrade plana

uspostave minimalne uravnoteženosti u zastupljenosti pripadnika skupina u broju zaposlenih (Selanec, 2018).

Intervencija bi u ovim slučajevima mogla biti u nadležnosti instituta i ostalih dionika, a sva državna tijela, zadužena za implementaciju antidiskriminacijskog zakonodavstva, morala bi dionicima olakšati prepoznavanje diskriminacije u praksi. U svrhu navedenoga potrebno je razviti i priručnike podizanja svijesti, unaprijediti sustav obrazovanja, razviti sustav prikupljanja, obrade i objave podataka, te jačati sve oblike suradnje dionika.

Sljedeći element je diseminiranje informacija i podizanje svijesti, koji se nadovezuje na rethodno istaknuti. Vidljivo je kako je jedan od uzornih primjera njegove praktične provedbe projekt Potpora provedbi Zakona o suzbijanju diskriminacije. Nastavno istome u budućnosti je nužno povećati broj sličnih projekata, koji će biti praćeni konkretnim rezultatima i općim napretkom u ovome smjeru.

8. EUROPSKA POLITIKA JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Europska unija ima izniman značaj kada je riječ o međunarodnoj borbi protiv diskriminacije na tržištu rada. Ova nadnacionalna tvorevina jedno je od područja koje je najintenzivnije pristupilo reduciranju ovoga problema na međunarodnoj razini.

Strategija koju ista primjenjuje sačinjena je od niz zakona, odredbi, dokumenata i projekata, kao i pojedinačnih aktivnosti ove prirode. Vodeći značaj pri tome ima Politika jednakih mogućnosti, o kojoj se djelom već raspravljalo.

U ovome poglavlju, koje ujedno čini i posljednje poglavlje analize predmetne problematike, raspravlja se o Politici jednakih mogućnosti. Ista predstavlja esencijalni instrument suzbijanja diskriminacije na tržištu rada u Europskoj uniji.

8.1. PROMICANJE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

Europska politika jednakih mogućnosti temeljni je akt u borbi protiv diskriminacije na tržištu rada i šire. Ona ističe kako su red zakonom sve skupine društva jednake. Naime, Povelja Europske unije o ljudskim pravima jasno zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju na temelju spola, rase, boje kože, etničkog ili socijalnog podrijetla, genetskih osobina, jezika, vjere ili uvjerenja, političkoga ili bilo kakvoga drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, rođenja, invalidnosti, dobi ili spolne orijentacije. Sukladno tome, zabrana diskriminacije i zaštita temeljnih prava važni su elementi pravnog poretka EU-a (Europski parlament, 2019).

Iako su u ovaj proces uključene sve institucije Europske unije, posebnu ulogu treba pridodati Europskom parlamentu, koji predano radi na rješavanju ovog problema. On djeluje u smjeru promicanja jednakosti u zakonodavstvu i politikama EU-a.

Misli se pri tome na (Europski parlament, 2019):

- „Jednakost žena i muškaraca kao temeljna vrijednost Europske unije – Europski parlament ima važnu ulogu u podupiranju jednakosti žena i muškaraca te jednakih mogućnosti, posebice kroz rad Odbora za prava žena i

jednakost spolova i promicanjem rodne osviještenosti u radu svojih odbora i izaslanstava;

- Prava osoba s invaliditetom – Europska unija priznaje i poštuje prava osoba s invaliditetom na mjere čiji je cilj osiguravanje njihove neovisnosti, društvene i profesionalne uključenosti te njihova sudjelovanja u životu zajednice. Europska unija je stranka Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom i ima važnu ulogu u promicanju, zaštiti i nadziranju provedbe Konvencije u Uniji;
- Borba protiv rasizma i ksenofobije – Europski se parlament predano bori protiv rasizma i ksenofobije. Više je puta Uniju i države članice pozvao na djelovanje kojim će se kroz obrazovanje i promicanje kulture poštovanja i tolerancije spriječiti i suzbiti rasizam i ksenofobija;
- Prava pripadnika zajednice LGBTI (homoseksualci i biseksualci) – Europski parlament u brojnim je prilikama pozvao na donošenje sveobuhvatne višegodišnje politike za zaštitu temeljnih prava pripadnika zajednice LGBTI . Komisija je objavila popis aktivnosti za promicanje jednakosti pripadnika zajednice LGBTI diljem Unije.“

Kroz ovu politiku Europska unija javno promovira jednaka prava svih skupina demokratskog društva ove zajednice i oziva sve države na bezuvjetno postupanje u skladu s navedenim. Unatoč tome još uvijek postoje konkretni rimjeri diskriminatornih oblika, kako na tržištu rada tako i općenito, no u znatno manjem udjelu od onog u proteklim razdobljima.

8.2. PROVEDBA I JAČANJE POLITIKE JEDNAKIH MOGUĆNOSTI NA TRŽIŠTU RADA

U svrhu jačanja provedbe politike jednakih mogućnosti za sve u praksi je nužno provoditi niz aktivnosti u kontinuitetu. Sam okvir pri tome mora sadržavati jasnu i javno predstavljenju definiciju izravne i neizravne diskriminacije na temelju spola i ostalih obilježja, kao i definiciju spolnog uznemiravanja, posebnih mjera i ostalih oblika diskriminacije na temelju spola koji su definirani nacionalnim pravom.

Kako bi se ista učinkovito i efikasno provodila u praksi, na razini nacionalnih tržišta rada, važno je da ona sadrži sljedeće elemente (Vasiljević, Valjković, 2007):

- Izjavu da organizacija pristaje provoditi politiku jednakih mogućnosti;
- Ime zaposlenika koji je zadužen za primanje pritužbi;
- Pojediniosti o načinu provođenja politike;
- Obvezu poslodavaca i zaposlenika da se ponašaju u skladu s pravilima koje politika jednakih mogućnosti nalaže;
- Postupke rješavanja pritužbi u vezi s diskriminacijom;
- Primjere protuzakonitog ponašanja;
- Pojediniosti o nadziranju postupaka poduzetih povodom rješavanja pritužbi;
- Obvezu uklanjanja prepreka za postizanje jednakih mogućnosti.

Na temelju iskazanog, ovu politiku na razini organizacija, koje su i nositelji najvećeg opsega diskriminacije na tržištu rada dužni su oblikovati rukovoditelji ili predsjednici uprave poduzeća. Ukoliko istu provodi neki drugi subjekt, on je obavezan obavještavati upravu ili ravnateljstvo o svim postupcima. Nadalje, za učinkovito i efikasno provođenje politike jednakih mogućnosti neophodna je suradnja sindikata, ali i ostalih dionika uz naglasak na lokalnu zajednicu.

Obveze zaposlenika, kao subjekata šire lokalne zajednice sumiraju se kroz razvoj svijesti o donošenju i sadržaju ove politike. Naime, politika jednakih mogućnosti mora biti izrađena u pisanom obliku i o njezinu sadržaju moraju biti obaviješteni svi dionici.

Način njezine provedbe teško je unificirati, no predlažu se neke opće smjernice i reoruke. Misli se na provedbu od strane pojedinaca ili grupa, ovisno o veličini i strukturi organizacije. Posebnu ulogu u tom procesu imaju predstavnici uprave, sindikata i/ili radničkog vijeća uz odgovornost primjene politike jednakih mogućnosti u praksi.

Osnovna preporuka uspostave i provedbe ovoga sustava je odabir ovjerenika ili više njih iz reda zaposlenika koji će rimati pojedinačne pritužbe u vezi s diskriminacijom na temelju spola i ostali obilježja, te koordinacija svakodnevnih aktivnosti. Povjerenik

bi u tom slučaju trebao djelovati u sastavu odjela za ljudske potencijale ili nekom drugom odjelu.

Osnovna obveza je prikupljanje brojčanih podataka o zastupljenosti pojedinog spola ili skupina zaposlenika prema nekom drugom objektu razmatranja. Oni bi najuspješnije trebali otkriti postoje li odjeli u organizacijama u kojima se evidentira bilo koji oblik diskriminacije. U nastavku je važno identificirati uzroke ili razloge diskriminacije, negativne učinke te rocjeniti eventualnu oravdanost.

U provedbi politike jednakih mogućnosti resudno je uspostaviti sustav kontrole i nadzora. Provođenje nadzora izravno ovisi o količini i kvaliteti prikupljenih podataka, a koristi promicanju i provedbi ove politike kao i suzbijanju diskriminacije. Načelno on omogućuje da se otkrije jesu li pojedini sukobi onemogućeni u napredovanju, da li su zaposleni ili unaprijeđeni, da li im je omogućeno obrazovanje, te obavljaju li pripadnici isključivo istog spola isključivo određene poslove.

Provođenje politike jednakih mogućnosti potrebno je nadzirati na svakoj razini u sljedećem (Vasiljević, Vlaković, 2007):

- Odabir i zapošljavanje kandidata;
- Unapređivanje zaposlenika ili premještanje na drugo radno mjesto;
- Usavršavanje ;
- Uvjeti rada;
- Omogućavanje sigurnog radnog okruženja bez spolnog uznemiravanja;
- Uvrede i disciplinski postupci;
- Otpuštanje viška zaposlenih, otkazi i slično.

Kako bi se u praksi navedeno usješno izvodilo važno je uspostaviti zaseban odbor koji će biti odgovoran za promicanje politike jednakih mogućnosti ili da za to bude odgovorno radničko vijeće. Zadaće istoga u tom kontekstu odnosile bi se na analizu podataka dobivenih nadzorom, procjenu ciljeva i rezultata olitike, osjenu uspjeha, definiranje korekcija.

U ovome sustavu vrlo je važno da svi zaposlenici, neovisno o njihovom statusu i odgovornostima, budu adekvatno i kontinuirano informirani, ali i prikladno obrazovani za potrebe navednoga. U okviru njihova opisa rada i zahtjeva jasno mora biti utvrđena participacija u sustavu, odnosno suradnja sa svim zaposlenicima u suzbijanju bilo kakvog oblika diskriminacije u pripadajućoj organizaciji.

U kontekstu navednoga, a u okviru organizacijekulture, važno je implementirati važnost borbe protiv diskriminacije, kao aktivnosti koja doprinosi svim dionicima organizacije, unutarnjim i vanjskim, kao i organizaciji kao takvoj.

9. ZAKLJUČAK

Diskriminacija općenito predstavlja jednu od najvećih prijetnji društvu kroz povijest, što jasno potvrđuju istraživanja u oblasti raznih znanosti. Sukladno tome, može se konkretizirati kako je riječ o interdisciplinarnoj i multidimenzionalnoj problematici. S druge strane, diskriminacija na tržištu rada može se predstaviti kao vodeće ograničenje međunarodnoj ekonomiji i održivom razvoju međunarodnog gospodarstva.

Iako o diskriminaciji na tržištu rada postoje opsežna istraživanja, ali i dugogodišnji naponi u smjeru njezina suzbijanja, u današnjici postoje poražavajući podaci koji svjedoče o visokim udjelima raznih oblika diskriminacije na tržištu rada. Vodeći među njima su diskriminacija na temelju spola i na temelju dobi, no ni ostali ne zaostaju značajnije.

Postoje dokazi o tome kako je diskriminacija zastupljenija u nerazvijenim i siromašnim zemljama svijeta, što ukazuje na činjenicu da je ona uvelike dereminirana općim socijalnim, političkim i ekonomskim stanjem u zemlji. Sukladno tome, potvrđuje se kako ona biva rezultat nedostatne razine informiranosti javnosti, loše participacije i suradnje dionika, pasivnosti zakonodavnog okvira, nerazvijenosti institucionalne podrške i ostalih čimbenika.

Na temelju navedenoga zaključuje se kako reduciranje ovog problema ovisi o uređenju svih mikro okolina na nekome području. S obzirom na kompleksnost, pojavnost i ostala obilježja problema, neočekivano je njegovo uklanjanje, već je moguće govoriti tek o njegovu minimiziranju i kontroliranju.

Predvodnica u borbi protiv diskriminacije na međunarodnom tržištu rada je Europska unija, no i ostale razvijenije zemlje svijeta sve intenzivnije slijede jednaku praksu. Ova nadnacionalna tvorevina ulaže dugogodišnje napore, financijska sredstva i vrijeme u formiranju integrirane strategije koja za cilj ima reducirati diskriminaciju na tržištu rada, ali i unaprijediti opće socijalne uvjete za napredak i socijalnu uključenost svih članova društva. Na temelj navedenoga ona unapređuje mogućnosti za

osiguranje socijalnog blagostanja, ali i dugoročno održivog napretka i razvoja njezina gospodarstva.

S obzrom na punopravno članstvo Hrvatske u Europskoj uniji, moguće je govoriti o konkretnijem napretku u ovome segmentu tijekom proteklih godina. Hrvatska ima razvijen zakonodavni i nešto manje institucionalni okvir koji je usmjeren prema suzbijanju diskriminacije na tržištu rada i šire, a jednako tako sve se češće provode i razne inicijative te projekti ove prirode. Posebice treba istaknuti značaj promoviranja i stabilnije implementacije politike jednakih mogućnosti za sve. Specifičnost iste očituje se u činjenici da ona zagovara promjene u smjeru od najnižih razina prema onoj nacionalnoj. Prema njoj, nositelji promjena su organizacije, odnosno poslovni subjekti, zaposlenici i lokalna zajednica.

U budućnosti bi za reduciranje ovoga problema bilo potrebno kontinuirano djelovati u smjeru unapređenja opće informiranosti javnosti, uspostave adekvatnog sustava obrazovanja, jačanja cjeloživotnog obrazovanja radno sposobnog stanovništva, restriktivnijeg provođenju zakonodavnog okvira, sankcioniranju i sličnim aktivnostima. Reduciranjem diskriminacije na tržištu rada stvaraju se uvjeti za održivi razvoj gospodarstva i društva općenito, što i jest imperativni cilj suvremenoga doba.

SAŽETAK

Diskriminacija je jedna od aktualnih problematika na međunarodnoj razini, posebice kada je riječ o onoj koja se provodi na tržištu rada. Ovaj multidimenzionalni proces utječe na niz negativnih socio-ekonomskih učinaka na razini nekog gospodarstva i društva. Zbog toga podliježe sve restriktivnijem zakonodavnom tretmanu i istraživanjima vodećih dionika. Konačni rezultat je njegovo suzbijanje i kontroliranje.

Najzastupljeniji oblici diskriminacije na tržištu rada su diskriminacija prema spolu i prema dobi. Iako postoje brojni čimbenici koji uzrokuju diskriminaciju na tržištu rada generalno se ističe kako je riječ o nepovoljnim političkim, socijalnim i ekonomskim stanjima na nekom području. Vjeruje se kako ona onemogućuju socijalni neredak i održivi razvoj gospodarstava diljem svijeta.

Vodeći značaj u suzbijanju diskriminacije na međunarodnom tržištu rada ima Europska unija. Već duži niz godina ona provodi antidiskriminacijske politike i politiku jednakih mogućnosti za sve članove društva. Time predstavlja uzornu praksu i ostalim državama, pa tako i Hrvatskoj.

Ključne riječi: diskriminacija, tržište rada, Europska unija, Hrvatska.

SUMMARY

Discrimination is one of the current issues at the international level, especially when is an object of the labor market. This multidimensional process influences a numerous negative socio-economic effects at the level of an economy and its society. Therefore, it is a subject to more restrictive legislative treatment and researches by leading stakeholders. The final result is its suppression and control.

The most impeccable forms of discrimination on the labor market are discrimination against sex and age. Although there are the numerous factors that cause discrimination on the labor market, it is generally noted that this is caused by political, social and economic situation in some area. It is believed that discrimination on the labor market prevent the social order and sustainable development of economies around the world.

The European Union has a leading role in combating discrimination on the international labor market. For a number of years now, EU has implemented anti-discrimination policies and policies of equal opportunities for all members of society. This is a good exemplary practice for other countries of the world, as is Croatia.

Keywords: Discrimination, Labor Market, European Union, Croatia.

LITERATURA

Knjige:

1. Baumol, J. W., Blinder, S. W. (1994.) Economics, Principles and Policy. Orlando: The Dryden Press Harcourt Brace & Company
2. Blau, F. D. et al. (2002.): The Economics of Women, Men and Work. New Jersey: Pearson Education Inc., Upper Saddle River.
3. Bušelić, M. (2014.) Tržište rada – teorijski pristup. Pula: Sveučilište Jurja Dobrile u Puli, Fakultet ekonomije i turizma „Dr. Mijo Mirković“
4. Samuelson, A. ., Nordhaus, W. (1992.) Ekonomija. Zagreb: Mate d.o.o.

Članci:

1. Perin, V. (2013.) Strukovno obrazovanje i tržište rada: koncept fleksigurnosti. Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja. Vol. LIX. No. 30. Str. 147.-154.
2. Stantić J. et al. (2014.) Borba protiv diskriminacije temeljem spola u Republici Hrvatskoj i Republici Srbiji. Pravni vijesnik. God. 30. Br. 2. Str. 449.-467.
3. Vasiljević, S., Valković, I. (2007.) Vodič za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu. Zagreb: CESI.
4. Vučemilović, V. (2011.) Diskriminacija žena na tržištu rada uz osvrt na Hrvatsku. Praktični menadžment: stručni časopis za teoriju i praksu menadžmenta. Vol. 2. No. 2. Str. 68.-71.

Internet izvori:

1. Arbanas Kovačević, B. (2012.) Djeca radnici. Dostupno na: <http://www.google.hr/amp/s/matrixworldh.hr> (12.05.2019.)
2. Dnevnik (2007.) U svijetu radi 218 milijuna djece od 5 do 7 godina. Dostupno na: <http://www.dnevnik.hr/vijesti/svijet/u-svijetu-radi-218-milijuna-djece-od-5-do-7-godina.html> (12.05.2019.)

3. DZS (2018.) Zaposleni prema spolu i djelatnostima – stanje 31. ožujka 2018. godine. Dostupno na: https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-02-03_01_2018.htm (10.05.2019.).
4. Enciklopedija (2019.) Diskriminacija. Dostupno na: <http://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=15411> (09.05.2019.)
5. Europski parlament (2019.) Promicanje jednakih mogućnosti. Dostupno na: <http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/hr/democracy-and-human-rights/fundamental-rights-in-the-eu/promoting-equal-opportunities> (13.05.2019.)
6. HZZ (2018.) 12.06. Svjetski dan borbe protiv dječjeg rada. Dostupno na: <http://hzz.hr/default.aspx?id=32837> (12.05.2019.)
7. International Labor Organization (2019.) About us. Dostupno na: <http://www.ilo.com/about-us> (12.05.2019.)
8. Lider (2019.) Žene u Hrvatskoj zarađuju 6 posto manje od muškaraca na istoj poziciji. Dostupno na: http://www.nhs.hr/novosti/zene_u_hrvatskoj_zaraduju_6_posto_manje_u_usporedbi_s_muskarcima_na_istoj_poziciji_60370/ (21.05.2019.).
9. Moj posao (2019.) U svijetu radi 218 milijuna djece. Dostupno na: <http://www.moj-posao.net/Press-centar/Details/68198/U-svijetu-radi-218-milijuna-djece/2/> (23.05.2019.)
10. Our Worlding data (2018.) Child labor. Dostupno na: <https://ourworldindata.org/child-labor> (21.05.2019.).
11. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu (2013.) Diskriminacija žena na tržištu rada. Dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/diskriminacija-zena-na-trzistu-rada> (10.05.2019.)
12. Pravna klinika Pravnog fakulteta u Zagrebu (2014.) Zapošljavanje maloljetnika. Dostupno na: <http://klinika.pravo.unizg.hr/content/zaposljavanje-maloljetnika> (12.05.2019.)
13. Selenec, G. et al. (2018.) Smjernice za suzbijanje diskriminacije na tržištu rada i promicanje raznolikosti na hrvatskom tržištu rada. Dostupno na: http://www.hzz.hr/UserDocsImages/HR_Guidelines.pdf (09.05.2019.)
14. UNDP (2010.) Zeleni poslovi u Hrvatskoj. dostupno na: <https://www.undp.org/content/dam/croatia/docs/Research%20and%20publication/s/environment/UNDP-HR-ZELENI%20POSLOVI%20U%20HRVATSKOJ-2014.pdf> (09.05.2019.)

15. Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, NN 56/90. Dostupno na:
<https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske> (08.05.2019.)
16. Zakon o radu, Narodne novine, NN 93/14. Dostupno na:
<https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> (08.05.2019.)
17. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, NN 85/08. Dostupno na:
<https://www.zakon.hr/z/490/Zakon-o-suzbijanju-diskriminacije> (08.05.2019.)

POPIS SLIKA

Slika 1. Mogućnosti suzbijanja međunarodne diskriminacije na tržištu rada 47

Slika 2. Implementacija antidiskriminacijskih politika na hrvatskom tržištu rada 53

POPIS TABLICA

Tablica 1. Antidiskriminacijski akti Europske unije	9
Tablica 2. Opće teorije diskriminacije na tržištu rada.....	15
Tablica 3. Specifične teorije diskriminacije na tržištu rada.....	16
Tablica 4. Struktura zaposlenih prema spolu i djelatnostima u Hrvatskoj na dan 31. ožujka 2018. godine	26
Tablica 5. Rezultati istraživanja dobne diskriminacije u Hrvatskoj – Moj Posao	33
Tablica 6. Aktivnost stanovništva Hrvatske prema dobi u 2016. godini (%).....	36

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Udio zaposlenih žena u pravnim osobama prema razini obrazovanja u Hrvatskoj na dan 31. ožujka 2018. godine.....	27
Graf 2. Razlike u plaćama između žena i muškaraca u Hrvatskoj i odabranim zemljama Europske unije u 2018. godini (%).....	28
Grafikon 3. Prosječna struktura nezaposlenih u Hrvatskoj 2004.-2016. godine (%) .	37
Grafikon 4. Rad djece (5-12 godina) u svijetu 2002.-2012. godine.....	39